

## BAB II

### DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Rankin, *et. al* (2017) agensi teori digunakan dalam memahami hubungan di mana sekelompok orang atau seseorang (prinsipal) menggunakan jasa orang lain (agen) untuk melakukan beberapa kegiatan bagi kepentingan mereka. Hubungan antara masyarakat dan pemerintah dapat digambarkan sebagai sebuah hubungan keagenan. Dalam hal ini masyarakat sebagai prinsipal yang memberikan dan menentukan kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu kepada pemerintah sebagai agen baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui wakil-wakilnya (Mahmudi, 2015).

Pemerintah (agen) harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang sudah memberikan *public fund* (dana) kepada pemerintah (Mahmudi, 2015). Pertanggungjawaban yang dilakukan aparat pemerintah antara lain menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan semua kegiatan dan aktivitas yang telah dilaksanakan oleh pemerintah (Mardiasmo, 2018). Wujud pertanggungjawaban yang dilakukan pemerintah daerah kepada rakyat adalah pemerintah melaksanakan akuntabilitas kinerja dalam sistem pertanggungjawaban, yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP. Oleh karena itu, untuk menunjang pertanggungjawaban kinerja pemerintah yang baik diperlukan sumber daya manusia (aparatur pemerintah) yang kompeten sehingga dalam penyusunan anggaran bisa memiliki sasaran anggaran yang jelas dan tepat serta diperlukannya pengendalian internal yang efektif oleh pemerintah daerah.

## **2.2. Pemerintah Daerah**

Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 ayat (3), pemerintahan daerah adalah seorang kepala daerah sebagai penyelenggara instansi pemerintah daerah yang memprakarsai aktualisasi kegiatan pemerintahan. Lalu dalam Pasal 18 Ayat (5) dipaparkan bahwa pemerintah daerah melaksanakan otonomi sesuai dengan ketentuan undang-undang. Di dalam pemerintahan daerah terdapat perangkat daerah yang bertanggung jawab pada kepala daerah dalam rangka pengelolaan pemerintah di daerah juga dibantu oleh perangkat daerah atau disebut Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Menurut PP No. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah mendefinisikan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2008 tertera pada Pasal 3 Ayat (2) mengenai ikatan kerja para pegawai daerah mencermati pertanggungjawaban, supaya penyelenggaraan pemerintah daerah bisa dilakukan dengan berhasil guna, tepat guna, dan berdaya guna maka dalam memperhatikan pertanggungjawaban OPD tidak luput dari akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau AKIP.

## **2.3. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Akuntabilitas menurut Ulum & Sofyani (2016) merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban oleh pihak-pihak yang diberikan kepercayaan oleh masyarakat di mana nantinya terdapat keberhasilan/kegagalan di dalam pelaksanaan tugas tersebut dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014, akuntabilitas kinerja didefinisikan sebagai berikut,

“bentuk pelaksanaan peran dalam mempertanggungjawabkan kegagalan ataupun keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan serta program yang sudah direncanakan oleh pihak yang berkepentingan untuk sampai pada tujuan instansi yang terukur sesuai target kinerja yang sudah diputuskan menggunakan LAKIP yang dibuat secara berkala.”

Menurut Mardiasmo (2018) AKIP adalah:

“Peran pemerintah dalam memberikan pertanggungjawaban, mengungkapkan, dan menyajikan semua kegiatan dan aktivitas sebagai perwujudan tanggung jawab kepada masyarakat yang mempunyai wewenang dan hak mendapatkan pertanggungjawaban.”

Pemerintah melaksanakan akuntabilitas kinerja instansinya dalam sistem pertanggungjawaban, yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP. Menurut LAN (2003), SAKIP merupakan alat yang berguna untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan berhasil/gagalnya misi dari instansi yang dilaksanakan dari berbagai komponen seperti renstra (perencanaan strategis), perencanaan kinerja, pengukuran dan pelaporan kinerja. Laporan yang sudah disusun dan digunakan sebagai wujud hasil pertanggungjawaban disebut dengan LAKIP atau Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Menurut LAN (2003) LAKIP berperan sebagai alat pengendali, alat penilai, serta alat pendorong terwujudnya *good governance*. LAKIP memudahkan pengguna dalam melakukan penilaian dan evaluasi semua kegiatan atau aktivitas yang sudah dilaksanakan dalam upaya memperbaiki kinerja instansi pemerintah.

### 2.3.2. Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

AKIP harus dilaksanakan berdasarkan pada prinsip-prinsip, seperti dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Kepala LAN (2003) sebagai berikut:

1. Ada tanggung jawab dari pimpinan serta semua staff.
2. Berlandaskan pada program yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku saat ini.
3. Mengungkapkan tingkat tercapainya sasaran dan tujuan yang disepakati.
4. Orientasi pada tercapainya misi, visi, hasil, dan manfaat yang didapatkan.
5. Transparan, jujur, akurat, dan objektif.
6. Dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan mengungkapkan keberhasilan atau kegagalan.

### 2.3.1. Indikator Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Indikator yang digunakan untuk menilai AKIP pada masing-masing daerah adalah sebagai berikut (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No.12 Tahun 2015):

1. Perencanaan Kinerja

Proses menetapkan indikator kinerja dan kegiatan tahunan berdasarkan pada kebijakan, sasaran, serta program yang sudah ditetapkan dalam rencana strategis (renstra).

## 2. Pengukuran Kinerja

Proses dalam membandingkan sasaran kinerja dengan realisasi kinerja yang termuat dalam dokumen perjanjian kinerja pada pelaksanaan APBN atau APBD tahun berjalan.

## 3. Pelaporan Kinerja

Proses untuk penyusunan dan penyajian laporan kinerja atas prestasi kinerja yang dicapai berdasar pada penggunaan anggaran yang dialokasikan.

## 4. Evaluasi Kinerja

Proses dalam meyakinkan keandalan informasi yang dipaparkan sebelum disampaikan kepada atasan.

## 5. Capaian Kinerja

Melaporkan kinerja dalam bentuk *outcome*, *output*, serta kinerja tahun berjalan.

Penelitian ini akan menggunakan kelima indikator penilaian AKIP menjadi dimensi pengukuran untuk variabel AKIP yang kemudian akan dimodifikasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Ditasari (2022).

### **2.4. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Agar mampu menghasilkan pekerjaan yang optimal maka setiap sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi kerja yang baik. Menurut UU No.5 Tahun 2014, kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku atau sikap seorang pegawai yang bisa diukur, diamati, dan kemudian dikembangkan dalam melakukan tugas jabatannya. Sedangkan menurut Hutapea & Thoha (2008),

kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang sudah memiliki pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan (Sudarmanto, 2009). Diperlukan sumber daya manusia (aparatur) bagi pemerintah yang kompeten agar dapat melakukan dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik dan suatu daerah dapat memberikan akuntabilitas kinerja yang baik bagi masyarakat.

#### **2.4.1. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Tiga komponen utama yang dimiliki individu menurut Hutapea & Thoha (2008) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
  - a. Memahami dan memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaan masing-masing yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan.
  - b. Memiliki pengetahuan mengenai peraturan, teknik terbaru, dan peraturan dalam instansi.
  - c. Serta memiliki pengetahuan mengenai perlakuan dalam penggunaan peralatan, taktik, dan informasi yang benar dan tepat.
2. Keterampilan
  - a. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

- b. Memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik secara lisan.
3. Sikap
  - a. Kemampuan menciptakan kreativitas dalam bekerja.
  - b. Memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penelitian ini akan menggunakan ketiga indikator di atas menjadi dimensi pengukuran untuk variabel kompetensi sumber daya manusia yang kemudian akan dimodifikasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Ditasari (2022).

## **2.5. Kejelasan Sasaran Anggaran**

Alat yang digunakan pemerintah dalam mengarahkan pembangunan ekonomi sosial, peningkatan kualitas hidup serta menjamin kesinambungan adalah anggaran (Mardiasmo, 2018). Pemerintah dalam mengelola sumber daya memerlukan anggaran untuk bisa mencapai kinerja yang diharapkan masyarakat serta menciptakan akuntabilitas kepada masyarakat. Berdasarkan PP No. 71 Tahun 2010, anggaran pemerintah adalah sebagai berikut:

“Dokumen formal hasil kesepakatan antara eksekutif dan legislatif tentang belanja yang ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan pemerintah dan pendapatan yang diharapkan untuk menutup keperluan belanja tersebut atau pembiayaan yang diperlukan bila diperkirakan akan terjadi defisit atau surplus.”

Gambaran sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan dengan spesifik dan jelas agar dapat dimengerti pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan atas pencapaiannya disebut dengan kejelasan sasaran anggaran (Kenis, 1979). Kejelasan sasaran anggaran menurut Safitri (2020) merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara spesifik dan jelas sehingga pegawai yang bertanggung

jawab memahami atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Adanya kejelasan anggaran memberikan kemudahan bagi aparat dalam menyusun perencanaan dan tujuan yang akan dicapai pemerintah, sehingga anggaran digunakan untuk mengukur capaian kinerja dan dapat menentukan kualitas penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintah daerah. Pemerintah dapat membuktikan pertanggungjawaban kepada masyarakat karena dalam hal ini instrumen penyelenggaraan akuntabilitas pemerintah adalah anggaran publik.

### **2.5.1. Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran**

Dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran, digunakan indikator pengukuran sebagai berikut (Kenis, 1979):

1. Spesifik

Agar tidak menimbulkan interpretasi yang beragam, maka sasaran anggaran yang akan dicapai harus diuraikan dengan detail dan spesifik.

2. Mengerti

Sasaran anggaran yang akan dicapai harus bisa menjadi prioritas utama dan mudah dimengerti.

3. Jelas

Sasaran anggaran yang akan dicapai diuraikan dengan jelas sehingga tidak menimbulkan ambigu.

Penelitian ini akan menggunakan ketiga indikator di atas menjadi dimensi pengukuran untuk variabel kejelasan sasaran anggaran yang kemudian akan dimodifikasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Wibowo (2021).



## 2.6. Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal menurut PP RI No. 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

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

Pengendalian internal menurut Boynton & Johnson (2006) adalah sebagai berikut:

“sebuah proses, yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi.”

Sedangkan menurut (Suwanda & Dailibas, 2013), pengendalian internal merupakan sebuah proses yang terus berjalan untuk semakin menyempurnakan pencapaian tujuan organisasi. Proses kegiatan pengendalian dapat berubah sesuai kebutuhan dan harus fleksibel (arah perkembangan peraturan, manajemen dan administrasi, ataupun teknologi informasi yang sangat dinamis) agar tidak menjadi kaku sehingga menjadi penghambat proses pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah, pelaporan keuangan harus andal yang didukung oleh SDM yang profesional serta berintegritas, peralatan yang memadai, ditaatinya peraturan yang berlaku, ditunjang dengan prosedur pengamanan yang memadai, serta semakin aman aset baik secara administrasi ataupun secara fisik (Suwanda & Dailibas, 2013).

### 2.6.1. Indikator Pengendalian Internal

Berdasar PP RI No. 60 Tahun 2008, sistem pengendalian pemerintah terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian

Pemimpin instansi beserta seluruh aparat harus menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menumbuhkan perilaku kondusif dan positif untuk menerapkan sistem pengendalian intern di lingkungan kerja.

2. Penilaian Risiko

Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dialami instansi baik dari dalam maupun dari luar.

3. Kegiatan Pengendalian

Aktivitas pengendalian membantu dalam memastikan terlaksananya arahan pimpinan instansi. Aktivitas pengendalian dilakukan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi.

4. Informasi dan Komunikasi

Harus dilakukan pencatatan informasi yang kemudian dilaporkan kepada instansi serta pihak lain yang sudah ditentukan. Informasi disediakan secara tepat waktu dalam bentuk dan sasaran tertentu sehingga memungkinkan pimpinan instansi melaksanakan tanggung jawab dan pengendaliannya.

## 5. Pemantauan Pengendalian Intern

Pemantauan harus dilaksanakan untuk menilai kualitas kinerja secara berkelanjutan dan memastikan bahwa ada tindak lanjut atas rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya.

Empat indikator SPIP menurut PP RI No. 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian risiko
3. Kegiatan pengendalian
4. Informasi dan komunikasi

Penelitian ini akan menggunakan keempat indikator di atas menjadi dimensi pengukuran untuk variabel pengendalian internal yang kemudian akan dimodifikasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Ditasari (2022).

## **2.7. Kerangka Konseptual**

### **2.7.1. Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang sudah memiliki pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi Hutapea & Thoha (2008). Kinerja suatu instansi berjalan lancar dan baik jika individu yang berada di dalam organisasi tersebut bersemangat, bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi dalam pekerjaannya. Kompetensi aparatur pemerintah perlu diperhatikan agar pemerintah daerah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi yang dapat melaksanakan dan

menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif sehingga sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat dapat menghasilkan akuntabilitas kinerja yang baik.

### **2.7.2. Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Gambaran sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan dengan spesifik dan jelas agar dapat dimengerti pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan atas pencapaiannya disebut dengan kejelasan sasaran anggaran (Kenis, 1979). Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran dapat memudahkan pertanggungjawaban atas kegagalan atau keberhasilan pelaksanaan tugas suatu instansi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Maka dengan sasaran anggaran yang jelas akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

### **2.7.3. Hubungan Pengendalian Internal dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Sistem pengendalian internal menurut PP RI No. 60 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

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

Semakin baik tingkat pengendalian internal maka semakin baik juga terciptanya proses kegiatan yang kemudian meningkatkan kinerja. Dengan adanya pengendalian internal pada pemerintah daerah dapat terciptanya proses aktivitas dan kegiatan yang baik, sehingga dapat memberikan kepercayaan

dengan meminimalisasikan terjadinya pemborosan dan penyimpangan serta memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah daerah dan pada akhirnya berdampak positif bagi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **2.8. Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama oleh Kharisma, dkk (2021) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Jambi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan dalam sasaran anggaran dan SPI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap AKIP.

Penelitian yang kedua oleh Ditasari (2022) mengenai Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah, kejelasan sasaran anggaran, dan pengendalian internal memiliki pengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Salsabila & Widajantie (2021) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Kualitas SDM terhadap Akuntabilitas Kinerja Kelurahan di kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan. Lalu pada variabel pengendalian internal dan kualitas SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan.

Penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Novrizmi (2022) dengan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BPKAD Provinsi Sumatera Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif signifikan terhadap AKIP. Kemudian kualitas laporan keuangan dan kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Wibowo (2021) dengan judul Pengaruh Anggaran Daerah Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, dan Pengendalian Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran daerah berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap AKIP. Lalu untuk variabel kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, dan pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.

**Tabel 2.1.**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
1.	Kharisma, dkk (2021)	Variabel Independen (X) X <sub>1</sub> : Kejelasan Sasaran Anggaran X <sub>2</sub> : Sistem Pengendalian Intern  Variabel Dependen (Y): AKIP	Kota Jambi	1. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP. 2. SPI berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.
2.	Ditasari (2022)	Variabel Independen (X) X <sub>1</sub> : Kompetensi Aparatur Pemerintah X <sub>2</sub> : Kejelasan Sasaran Anggaran X <sub>3</sub> : Sistem Pengendalian Internal	Kota Magelang	1. Kompetensi aparatur pemerintah berpengaruh positif signifikan

		Variabel Dependen (Y): AKIP		<p>terhadap AKIP.</p> <p>2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.</p> <p>3. SPI berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.</p>
3.	Salsabila & Widajantie (2021)	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>X<sub>1</sub>: Kejelasan Sasaran Anggaran</p> <p>X<sub>2</sub>: Pengendalian Internal</p> <p>X<sub>3</sub>: Kualitas SDM</p> <p>Variabel Dependen (Y): Akuntabilitas Kinerja Kelurahan</p>	Kecamatan Rungkut Kota Surabaya	<p>1. Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan.</p> <p>2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan.</p> <p>3. Kualitas SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan.</p>
4.	Novrizmi (2022)	<p>Variabel Independen (X)</p> <p>X<sub>1</sub>: Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>X<sub>2</sub>: Kompetensi SDM</p> <p>X<sub>3</sub>: Kejelasan Sasaran Anggaran</p> <p>Variabel Dependen (Y): AKIP</p>	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset	<p>1. Kualitas Laporan Keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.</p> <p>2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.</p>

				3. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif signifikan terhadap AKIP.
5.	Wibowo (2021)	Variabel Independen (X) X <sub>1</sub> : Anggaran Daerah Berbasis Kinerja X <sub>2</sub> : Kejelasan Sasaran Anggaran X <sub>3</sub> : Sistem Pelaporan X <sub>4</sub> : Pengendalian Akuntansi  Variabel Dependen (Y): AKIP	Kabupaten Sukoharjo	1. Anggaran daerah berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap AKIP. 2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP. 3. Sistem pelaporan berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP. 4. Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap AKIP.

Sumber: Penelitian Terdahulu

## 2.9. Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kompetensi aparatur pemerintah perlu diperhatikan agar pemerintah daerah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif sehingga sebagai bentuk



pertanggungjawaban kepada masyarakat dapat menghasilkan akuntabilitas kinerja yang baik. Kinerja suatu instansi berjalan lancar dan baik jika individu yang berada di dalam organisasi tersebut bersemangat, bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi dalam pekerjaannya. Sehingga hal ini menunjukkan kompetensi SDM memiliki peran penting dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novrizmi (2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pada penelitian Salsabila & Widajantie (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja kelurahan. Selanjutnya penelitian Ditasari (2022) menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan penjelasan teori dan uraian dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>A1</sub> = Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

### **2.9.2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran dapat memudahkan pertanggungjawaban atas kegagalan atau keberhasilan pelaksanaan tugas suatu instansi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Maka sasaran anggaran harus disajikan secara spesifik, mudah dimengerti, dan jelas oleh aparat yang bertanggung jawab menyusun kegiatan anggaran. Masyarakat

akan mengetahui pertanggungjawaban penggunaan anggaran pemerintah daerah melalui adanya sasaran anggaran yang jelas yang kemudian menjadi penilaian untuk kinerja pemerintah.

Menurut penelitian oleh Wibowo (2021), kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Kharisma, dkk (2021) bahwa kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya penelitian Novrizmi (2022) menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Salsabila & Widajantie (2021), tidak ada pengaruh antara kejelasan sasaran anggaran dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan penjelasan teori dan uraian dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>A2</sub> = Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

### **2.9.3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Semakin baik tingkat pengendalian internal maka semakin baik juga terciptanya proses kegiatan yang kemudian meningkatkan kinerja. Dengan adanya pengendalian internal pada pemerintah daerah dapat terciptanya proses aktivitas dan kegiatan yang baik, sehingga dapat memberikan kepercayaan dengan meminimalisasikan terjadinya pemborosan dan penyimpangan serta

memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kinerja pemerintah daerah dan pada akhirnya berdampak positif bagi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Menurut Kharisma, dkk (2021) dan Ditasari (2022) pengendalian internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Salsabila & Widajantie (2021) bahwa pengendalian berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan penjelasan teori dan uraian dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>A3</sub> = Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**