

BAB 1

Pendahuluan

Hasil kerja suatu organisasi perangkat daerah (OPD) yang telah dicapai, dapat diketahui dengan informasi akuntabilitas kinerja masing-masing organisasi perangkat daerah tersebut. Informasi yang telah disediakan dibutuhkan oleh pemerintah karena berdasarkan informasi tersebut pemerintah akan memiliki bahan untuk pengambilan keputusan guna melakukan perbaikan-perbaikan manajemen dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah yang lebih baik lagi.

Akuntabilitas kinerja adalah salah satu dari perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) di segi pengelolaan organisasi sector public. Dalam mengimplementasikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan dibutuhkan sebuah sistem yang efektif dan saling berkoordinasi dengan aturan yang jelas untuk digunakan sebagai acuan bagi instansi pemerintah. Penerapan sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah telah diatur dalam Inpres nomor 7, 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Seiring dengan perkembangan dinamika yang ada di pemerintahan, Kementerian PANRB memodernkan pedoman evaluasi AKIP melalui Peraturan Menteri PANRB No. 88, 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang akan efektif digunakan pada tahun 2022. Pada Peraturan Menteri PANRB No. 88, 2021 telah diatur mengenai alur evaluasi AKIP yang mencakup lima Langkah, yakni perumusan tujuan, evaluasi, penentuan ruang lingkup, perancangan desain evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, serta pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Pada poin perumusan tujuan evaluasi, secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. (MenpanRB, 2022a).

LAKIP adalah gambaran kinerja yang dicapai atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai APBN/APBD oleh suatu instansi pemerintah. LAKIP dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap instansi pemerintah yang bersangkutan selama 1 tahun anggaran. LAKIP digunakan sebagai alat dalam melaksanakan, memantau, mengukur kinerja kegiatan suatu instansi. LAKIP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Fenomena yang saat ini masih terjadi di Kabupaten Pematang Jaya yaitu lemahnya akuntabilitas kinerja dikarenakan ada salah satu oknum yang melakukan tindakan korupsi. Apabila akuntabilitas kinerja pada suatu instansi menunjukkan hasil yang baik maka dapat dikatakan bahwa tata kelola pemerintahannya juga baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa korupsi berdampak negatif terhadap kesejahteraan masyarakat karena mendorong ketidakadilan dan inefisiensi dalam distribusi dan penggunaan sumber daya (Mulya & Fauzihardani, 2022). Dengan demikian, salah satu upaya peningkatan akuntabilitas dapat dilakukan sebagai tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pencegahan korupsi pada level instansi organisasi dapat diperkuat melalui akuntabilitas yang menekankan pada transparansi dan governance (BPK RI, 2021).

Salah satu indikator dari pemerintahan daerah korupsi adalah pengelolaan keuangan daerah yang tidak transparan dan minim akuntabilitas (Nursasi, 2022). Adanya kasus korupsi yang terjadi pada pemerintahan berdampak negatif terhadap LAKIP karena dapat membuat pemerintahan daerah tersebut dinilai tidak tepat sasaran dalam mengelola anggaran, Sanjeev Gupta, Hamid Davoodi (1998) mengatakan bahwa semakin rendahnya akuntabilitas maka semakin banyak kasus korupsi yang terjadi dan menandakan bahwa pemerintah dinilai kurang berkualitas.

Kementrian PANRB mengumumkan nama daerah yang meraih predikat A (Memuaskan) hingga BB (Sangat Baik) Sakip Award 2021, hasilnya ada 80 Daerah yang meraihnya. Sementara untuk peringkat B (Baik) hingga CC (Cukup) Kementrian PANRB mengumumkan 434 daerah yang meraihnya. Termasuk Pemerintah Kabupaten Pemalang meraih kategori B pada Sakip Award 2021, berikut ini adalah nilai LAKIP Pemerintah Kabupaten Pemalang sesuai dengan hasil penilaian.

Tabel 1
Nilai LAKIP Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2017-2021

Tahun	Realisasi	Nilai
2017	CC	58,69
2018	B	63,63
2019	B	65,81
2020	B	67,70
2021	B	62,91

Sumber : (Perbup Nomor 56, 2021)

Dapat diamati pada tabel 1 diatas, bahwa nilai laporan kinerja Pemerintah Kabupaten Pemalang sejak lima tahun terakhir dari tahun 2017-2021 mengalami peningkatan dari tahun 2018-2019. Capaian nilai B yang diraih oleh Pemerintah Kabupaten Pemalang ini menandakan bahwa akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kabupaten Pemalang telah dinilai baik. Pemerintah Kabupaten Pemalang telah mencapai target yang tertera di RPJMD yaitu dengan kategori B (Baik). Namun, hingga saat ini Pemerintah Kabupaten Pemalang belum dapat mencapai kategori A (memuaskan). Sejak tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Pemalang tidak menunjukkan adanya peningkatan dan masih bertahan di kategori B (Baik).

Fenomena lainnya terkait akuntabilitas kinerja, yaitu meningkatnya tuntutan akan akuntabilitas lembaga-lembaga pemerintah dikarenakan masih lemahnya akuntabilitas kinerja baik ditingkat nasional maupun daerah sehingga menjadikan pengelolaan keuangan daerah yang buruk (MenpanRB, 2022). Hal tersebut menyebabkan terjadinya peningkatan tuntutan masyarakat mengenai pelayanan public yang baik dan juga menimbulkan pertanyaan mengenai nilai-nilai yang diperoleh dari pelayanan instansi pemerintah. Untuk menghindari permasalahan seperti yang diketahui, maka khususnya aparatur Kabupaten Pemalang harus meningkatkan kinerja akuntabilitas demi terwujudnya pemerintah yang baik sehingga mampu menyediakan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Apabila dilihat, evaluasi SAKIP Kabupaten Pemalang membuktikan bahwa performa Pemerintah Kabupaten Pemalang dari tahun ke tahun terdapat sedikit peningkatan. Namun pada tahun 2021 mengalami penurunan nilai yang cukup jauh dari 2020, bahkan nilainya lebih rendah dari tahun 2018, sehingga untuk meningkatkan perbaikan kinerjanya masih diperlukan usaha yang keras. Tuntutan yang mengharapakan agar memaksimalkan pelayanan public pada nilai "A" dengan rentang nilai absolut 80-90 menjadikan Pemerintah Kabupaten Pemalang belum memadai untuk mencapai nilai yang diharapkan tersebut. Maka melalui hasil nilai tersebut, diperlukan melakukan perbaikan mutu pelayanan public, sehingga nilai akuntabilitasnya akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi AKIP adalah Kompetensi SDM. Pada AKIP Pemerintah Kabupaten Pemalang dijelaskan bahwa optimalisasi pengembangan mutu sumber daya manusia menjadi isu strategis yang perlu diperhatikan sebagai fokus pembangunan Kabupaten Pemalang. Dalam pelaksanaan AKIP memerlukan keterlibatan sumber daya manusia, khususnya aparatur pemerintah yang menguasai bidang tanggung jawabnya masing-masing dan berpedoman pada visi misi Lembaga. Diperlukan Lembaga yang kompeten dan

profesional untuk memperkuat pemerintahan, sebagaimana tertuang dalam Permendagri RI No. 02 Tahun 2013 (Menteri et al., 2013).

Kejelasan sasaran anggaran juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja. Kejelasan sasaran merupakan sejauh mana tujuan organisasi ditetapkan secara jelas dan spesifik sehingga akan mempermudah pelaksanaan anggaran dalam mempertanggungjawabkan semua program yang telah di implementasikan (Aprilianti et al., 2020). Semakin jelasnya sasaran anggaran, maka akan semakin mudah untuk aspek tertentu menjelaskan keberhasilan atau kegagalan tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kejelasan tujuan anggaran harus spesifik, terukur, terstandarisasi, terikat waktu, memiliki tujuan utama, dan berorientasi pada hasil akhir.

Hal lain yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sistem pelaporan. Sistem Pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan (Widaryanti, 2020). Sistem pelaporan adalah suatu sistem yang dapat memantau dan mengendalikan kinerja dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan di mana sistem pelaporan diperlukan untuk memantau hasil kerja pusat pertanggungjawaban (Afilu Hidayattullah, 2019). Menurut LAN dan BPKP laporan keuangan yang baik harus tersusun secara jujur, objektif dan transparan.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Safira et al., (2022) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Atau dapat dikatakan bahwa semakin mampu sumber daya manusia instansi pemerintah, maka akan semakin transparan akuntabilitas kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa entitas pemerintah lebih bertanggung jawab atas kinerjanya ketika sumber daya manusia memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh AR et al., (2018) dan Rahman (2021) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penelitian Pratama et al., (2019) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dan penelitian yang dilakukan Harianto et al., (2021) dan AR et al., (2018) tentang sistem pelaporan menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, namun penelitian yang dilakukan Dewi (2019) menyatakan sistem pelaporan tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas menjelaskan akuntabilitas kinerja pada Pemerintahan Kabupaten Pematang Jaya sangat memerlukan upaya yang berkesinambungan. Untuk keempat kalinya Kabupaten Pematang Jaya meraih penghargaan kategori B SAKIP dari Kementerian Pemantapan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi secara berturut-turut dan pada tahun 2021 nilai LAKIP Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya mengalami penurunan yakni dari 67,70 menjadi 62,91. Yang berarti Kabupaten Pematang Jaya perlu meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selain itu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang berbeda.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- (i) Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
- (ii) Apakah sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

- (iii) Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (i) Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Pemalang.
- (ii) Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh sistem pelaporan pada akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Pemalang.
- (iii) Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh sumber daya manusia pada akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Pemalang.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- (i) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.
- (ii) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.
- (iii) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi Kabupaten Pemalang akan pentingnya pengaruh kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja,

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Teori yang mendasari penelitian ini adalah *stewardship theory*. Menurut Donaldson dan Davis (1991) teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi, kesuksesan organisasi inilah yang menggambarkan maksimalisasi tujuan organisasi. Teori *stewardship* lebih cocok digunakan dalam instansi pemerintah yang tidak berorientasi pada laba namun lebih condong kepada pelayanan yang baik untuk masyarakat (Dewi, 2019).

Teori *stewardship* yang mengemukakan bahwa perilaku dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerja sama dalam organisasi, mengutamakan kepentingan kolektif atau bersama daripada kepentingan pribadi dan selalu bersedia untuk melayani (Donaldson dan Davis, 1991). Implikasi teori *stewardship* dalam penelitian ini adalah pemerintah sebagai steward yang bertugas menjadi pengelola anggaran diharapkan dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan masyarakat, agar dapat dipercaya untuk bekerja sesuai dengan kepentingan publik dan instansi mereka, dengan demikian tujuan pengelolaan anggaran dapat tercapai dengan maksimal. Saat melakukan tanggung jawab tersebut maka steward diharapkan mengerahkan seluruh kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya dengan memanfaatkan kompetensi sumber daya manusia untuk mendorong para pegawai agar dapat berkomitmen terutama yang terlibat dalam pengelolaan anggaran, sehingga pemerintah diharapkan dapat mencapai pengelolaan dan sasaran anggaran yang jelas dan tepat. Teori *stewardship* ini juga menjadi landasan yang dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa masyarakat dapat mempercayai pemerintah untuk mengelola segala urusan pemerintahan.

2.1.2 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas instansi pemerintah, menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan manifestasi dari mencapai visi, tujuan, dan sasaran organisasi melalui sistem akuntabilitas berkala. Akuntabilitas merupakan suatu konsep dalam pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan tindakan seorang individu atau organisasi yang telah diperintahkan. Menurut Yogi Isnanto, Suharno (2019) akuntabilitas kinerja perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan misi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodic.

Dalam memonitoring AKIP KemenPAN-RB sebelumnya berpedoman pada PERMENPANRB 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan selama enam tahun menggunakan PERMENPANRB No.12 Tahun 2015, tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Seiring dengan perkembangan dinamika yang ada di pemerintahan, Kementerian PANRB memodernkan pedoman evaluasi AKIP melalui Peraturan Menteri PANRB No. 88/2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang akan efektif digunakan pada tahun 2022. Pada Peraturan Menteri PANRB No. 88/2021 telah diatur mengenai alur evaluasi AKIP yang mencakup lima Langkah, yakni perumusan tujuan, evaluasi, penentuan ruang lingkup, perancangan desain evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, serta pelaporan dan

pengomunikasian hasil evaluasi. Pada poin perumusan tujuan evaluasi, secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. (MenpanRB, 2022)

Pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 menjelaskan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat diketahui indikatornya, yaitu: 1) Perencanaan Kinerja, 2) Pengukuran Kinerja, 3) Pelaporan Kinerja, 4) Evaluasi Kinerja, dan 5) Pencapaian Kinerja.

2.1.3 Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Supriyono (2006) dalam Yogi Isnanto, Suharno, (2019) anggaran adalah gambaran kuantitatif dari tujuan manajemen dan sebagai alat untuk menentukan kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut. Anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi semua manajer pada unit organisasi di bawahnya, untuk mengkoordinasi kegiatan, dan untuk mengevaluasi kinerja manajer

Menurut Kenis (1979) dalam Reza Pridima Putri (2022) menyatakan kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik tujuannya agar dapat dengan mudah dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran harus dibuat dengan jelas, spesifik dan mudah dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab menyusun dan melaksanakan kegiatan anggaran.

Menurut Krismawati (2018) kejelasan sasaran anggaran dihitung dengan menggunakan lima indikator variabel antara lain: 1) Keahlian dan pengetahuan mempengaruhi pelaksanaan anggaran secara efektif, 2) Kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD, 3) Kejelasan tujuan anggaran, 4) Sasaran anggaran yang jelas dan spesifik, 5) Ketepatan anggaran dan realisasi.

2.1.4 Sistem Pelaporan

Menurut Widaryanti (2020) sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan ke atasan. Sistem pelaporan yang baik diperlukan untuk memantau serta mengendalikan kinerja guna menerapkan anggaran yang telah tersedia. Laporan baik (feedback) dibutuhkan sebagai alat ukur aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, yang menjadikan manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang telah ada. Lembaga Administrasi Negara menjelaskan bahwa dalam laporan keuangan yang baik harus bersifat jujur, objektif, dan transparan.

Menurut Widaryanti (2020) Variabel sistem pelaporan diukur menggunakan lima indikator yaitu: 1) Penyajian laporan keuangan secara lengkap, 2) Informasi dalam laporan keuangan digunakan sebagai alat koreksi, dan 3) Informasi keuangan disajikan untuk memenuhi kebutuhan umum bukan kebutuhan khusus, 4) Laporan keuangan dapat diuji, 5) Informasi keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.

2.1.5 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut N.L Supadmi (2018) kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk dapat melaksanakan fungsi-fungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Peraturan pemerintah

Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2015 menerangkan bahwa pembangunan Kesehatan memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat Kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi. Menurut Menpan RB (2017) ada beberapa indikator yang menjadi karakteristik kompetensi dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu, yang terdiri dari: 1) Pengembangan diri, 2) Profesional, 3) Penguasaan teknologi, 4) Jenjang pendidikan, 5) Keahlian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dibutuhkan penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti hasil penelitian (Pebrianti & Aziza, 2019) yang menerangkan bahwa *Clarity Of Budget Objectives, Accounting Control, Reporting System, Compliance With Regulation Can Improve The Accountability of the government agencies*.

Penelitian (AR et al., 2018) menunjukkan bahwa sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kemudian hasil penelitian (Dewi, 2019) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi berpengaruh positif sedangkan sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Mulya & Fauzihardani, 2022) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sedangkan pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian (Pratama et al., 2019) menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sedangkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Safira et al., 2022) menunjukkan kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota Palembang.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran memudahkan penerapan tugas organisasi untuk memenuhi tujuan beserta sasaran yang telah ditetapkan lebih dahulu. Hal ini berhubungan dengan teori *stewardship* yang dimana dalam memotivasi pegawai bekerja keras untuk kepentingan organisasi dengan penghargaan yang tidak nyata menggambarkan situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditunjukkan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Budiono, 2021).

Pemerintah diharapkan menyusun anggaran sesuai dengan sasaran agar pimpinan mempunyai informasi yang cukup guna memprediksi masa depan dengan tepat. Sasaran yang jelas akan membuat OPD lebih mudah dalam menyusun target anggaran. Kemudian target anggaran tersebut akan disusun sesuai dengan sasaran yang kedepannya akan dicapai oleh pemerintah. Pendapat tersebut didukung oleh riset yang dilakukan oleh (AR et al., 2018; Rahman, 2021) mengungkapkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berdampak positif pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian pemerintah daerah harus menyatakan target anggaran dengan jelas, spesifik, dan mudah dipahami oleh pihak yang

mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakannya. Sehingga penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.2.2 Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

BPKP menyebutkan ciri laporan yang sesuai misal relevan, tepat waktu, bisa diharapkan, mudah mengerti, tegas serta konsisten, tidak kontradiktif antar unit, berdaya banding tinggi, berdaya uji, lengkap, netral, padat serta terstandarisasi (Harianto et al., 2021). Untuk mengelola sumber daya dengan baik diperlukan sistem pelaporan dalam pertanggungjawaban guna mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat serta menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Adanya sistem pelaporan yang baik akan memberikan dampak yang baik juga dalam proses penyediaan informasi yang dibutuhkan dalam hal mempertanggungjawabkan kinerja lembaga keuangan maupun administrasi.

Hal ini sejalan dengan teori *stewardship* dimana pemerintah akan terbantu oleh sistem pelaporan yang jelas sehingga menjadikan pemerintah daerah mudah menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya dalam menyampaikan laporan sebagai wujud akuntabilitas. Berdasarkan teori *stewardship*, Pemerintah Daerah merupakan suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat. Agar kesejahteraan masyarakat dapat tercapai maksimal maka pemerintah harus bertindak secara ekonomis dan efisien dalam hal pemanfaatan sumber daya serta membuat pertanggungjawaban yang telah diamanahkan. Untuk melaksanakan tanggungjawab tersebut maka steward dapat menerapkan anggaran berbasis kinerja, mengarahkan segala kemampuan dan keahliannya selain itu juga dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (AR et al., 2018) dan (Sari, 2021) mengungkapkan bahwa sistem pelaporan berdampak positif pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₂ : Sistem Pelaporan Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu guna menjalankan fungsi dan wewenangnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan Permendagri RI/No. 02/2013 yang menyampaikan “Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah diperlukan aparatur yang kompeten dan profesional”. Pelaksanaan AKIP harus memastikan bahwa sumber daya yang digunakan berlandaskan ketentuan hukum yang sah, dan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003. Maksud dari pernyataan tersebut adalah apabila sumber daya manusia yang digunakan konsisten, kompeten, dan tersedia sebagai komponen yang komprehensif dari perkiraan orang-orang yang melakukan pekerjaan dan tenaga mereka pada masing-masing profesinya.

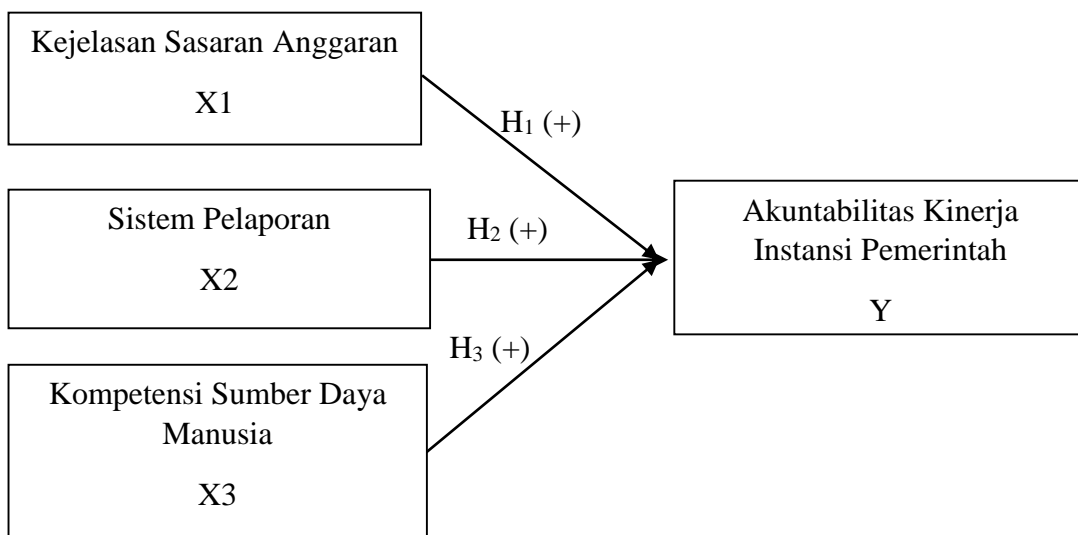
Hal ini sejalan dengan teori *stewardship* dimana para pengelola anggaran di dalam pemerintah selaku *steward* diharapkan mampu bekerja dengan sebaik mungkin untuk kepentingan masyarakat, hal tersebut dilakukan agar masyarakat dapat percaya untuk bekerja sesuai dengan kepentingan public yaitu dengan cara melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, menyusun dan menyiapkan laporan keuangan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dalam melaksanakan tanggungjawab tersebut *steward* diharapkan mengerahkan seluruh kemampuan sumber daya manusianya.

Pemerintah selaku *steward* mempunyai fungsi sebagai pengelola sumber daya, pemerintah harus mempunyai kemampuan melayani masyarakat dengan baik sesuai tugas dan kewenangannya dan juga mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran secara akuntabel dan transparan. Kemampuan seseorang maupun individu dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat terlihat dari pencapaian tujuan dan efektivitas serta efisiensi kinerja sehingga mendapatkan output dan hasil yang jelas. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kompetensi sumber daya manusia berdampak positif terhadap AKIP, antara lain: (Ramadhania & Novianty, 2020; Safira et al., 2022). Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₃ : *Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

2.3. Model Penelitian



BAB 3

Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdapat pada Kabupaten Pemalang dengan jumlah 26 OPD yang masing-masing OPD akan diminta 3 pejabat pemerintah yang mempunyai wewenang dalam penyajian laporan keuangan dan bertanggungjawab atas penyajian laporan keuangan untuk mengisi kuesioner. Penelitian ini menggunakan populasi di Kabupaten Pemalang dikarenakan dilihat dari evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mendapatkan predikat “B” sejak 4 (empat) tahun terakhir.

3.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada metode Purposive Sampling, dimana dalam pemilihannya terdapat kriteria tertentu untuk pihak yang memberikan informasi yang dibutuhkan. Kriteria responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pejabat pemerintah yang memiliki wewenang dalam penyajian laporan keuangan dan bertanggungjawab atas penyajian laporan keuangan. Pejabat yang dimaksud diantaranya yaitu kepala subbagian keuangan, bendahara, dan staf keuangan di masing-masing instansi.

Tabel 3.2

Jabatan	Jumlah
Kepala Subbagian Keuangan	26
Bendahara	26
Staf Keuangan	26
Jumlah	78

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)

Akuntabilitas kinerja adalah suatu kewajiban instansi pemerintahan untuk memberikan tanggung jawab atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program. Menurut PerPres No. 29, (2014) Instrumen yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel ini terdiri dari 5 pernyataan yang disusun berdasarkan 5 indikator serta diukur menggunakan skala interval dan skala sikap. Indikator yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu:

1. Perencanaan Kinerja
2. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
4. Evaluasi Kinerja, dan
5. Pencapaian Kinerja.

3.2.2 Kejelasan Sasaran Anggaran (X₁)

Kejelasan sasaran anggaran adalah seberapa jelasnya tujuan dan sasaran anggaran yang dinyatakan agar mudah dipahami oleh orang yang bertanggung jawab dengan tercapainya sasaran anggaran tersebut. Menurut pemerintahan daerah kejelasan sasaran anggaran adalah suatu hal penting yang digunakan untuk dapat mendapatkan kepercayaan dari masyarakat atas dana yang nantinya akan dikelola oleh pemerintahan daerah. Persoalan anggaran menjadi persoalan yang sensitif apabila dalam pengelolaannya terdapat kesalahan. Menurut Krismawati (2018) kejelasan sasaran anggaran ini mencakup beberapa indikator yaitu:

1. Keahlian dan pengetahuan mempengaruhi pelaksanaan anggaran secara efektif
2. Kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD
3. Kejelasan tujuan anggaran
4. Sasaran anggaran yang jelas dan spesifik
5. Ketepatan anggaran dan realisasi

3.2.3 Sistem Pelaporan (X₂)

Sistem pelaporan adalah laporan yang memberikan gambaran tentang sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan. Menurut Widaryanti (2020) pengukuran sistem pelaporan dapat menggunakan beberapa indikator, yang diantaranya adalah:

1. Penyajian laporan keuangan secara lengkap
2. Informasi dalam laporan keuangan digunakan sebagai alat koreksi
3. Informasi keuangan disajikan untuk memenuhi kebutuhan umum
4. Laporan keuangan dapat diuji, dan
5. Informasi keuangan dapat dipahami oleh pengguna

3.2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₃)

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efisien dan efektif. Menurut Menpan RB (2017) ada beberapa indikator yang menjadi karakteristik kompetensi dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu, yang terdiri dari:

1. Pengembangan diri,
2. Profesional,
3. Penguasaan teknologi,
4. Jenjang pendidikan,
5. Keahlian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu dengan membuat kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang akan dibagikan dan diisi oleh responden. Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator pengukuran variabel. Kuesioner akan diberikan kepada responden dan akan dikembalikan kepada peneliti setelah kuesioner tersebut telah terisi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner tersebut yaitu skala likert 5 (lima) poin. Dimana poin 1 (satu) diberikan untuk skala terendah dan seterusnya hingga poin ke 5 (lima) diberikan untuk jawaban dengan skala tertinggi. Berikut merupakan keterangan setiap skor pertanyaan yang akan digunakan dalam skala likert ; 1. Sangat Tidak Setuju (STS), 2. Tidak Setuju (TS), 3. Netral (N), 4. Setuju (S), dan 5. Sangat Setuju (SS).

3.5 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang Pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Statistic deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean) standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2021).

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji statistic yang digunakan dalam mengukur kuesioner apakah sah atau valid tidaknya kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat angka koefisien korelasi yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total, yang biasa dikenal dengan metode korelasi dari Pearson.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah salah satu metode pengukuran yang biasanya digunakan untuk mengukur kuesioner. Ketika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan stabil maka kuesioner tersebut dikatakan handal. Teknik yang digunakan untuk menjawab pertanyaan disini adalah Teknik *Cronbach's Alpha* dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2021).

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi terdapat variabel pengganggu atau tidak dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah distribusi data yang mendekati ataupun normal. Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk menguji normalitas.

3.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam menentukan adanya multikolinieritas berarti menganalisis nilai tolerance dan juga kebalikannya *Variabel Inflator Faktor* (VIF).

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji *Scatterplot* guna mengetahui adanya heteroskedastisitas. Yang mana dengan menggunakan *Scatterplot* ini, ditentukan berdasarkan deteksi ada atau tidaknya titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar setelah itu menyempit) pada grafik *Scatterplot* maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

X1 = Kejelasan Sasaran Anggaran

X2 = Sistem Pelaporan

X3 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

- α = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- e = Error

3.4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa jelas kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai dalam koefisien ini berada pada antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen (Ghozali, 2021).

3.4.6 Uji F

Menurut Ghozali (2018) uji statistic F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (goodness of fit). Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisiensi regresi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F sendiri memiliki kriteria yaitu apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_1 ditolak namun jika $< 0,05$ maka H_1 diterima.

3.4.7 Uji Statistik (t-Test)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistic t (t-test) digunakan untuk mengukur hubungan antara masing-masing variabel dependen dengan variabel independen, untuk mengukur hubungan ini menggunakan regresi linear berganda. Jika nilai pada tabel signifikan $< \alpha$ (0,05) maka H_1 diterima atau variabel independen terdapat hubungan signifikan terhadap variabel dependen.

1	Regresision	347,779	3	115,926	33,541	,000 ^b
	Residual	248,853	72	3,456		
	Total	596,632	75			

a. Predictors: (Constan), KSDM, SP, KSA

b. Dependent Variabel: AKIP

Sumber : Data Primer Kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 33,541 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000. Dikarenakan $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan kata lain, variabel kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.