

PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS SDM TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA BPKPD

Mu'minatus Nur Fadilah

muminatusnf@gmail.com

Endang Dwi Retnani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of clarity budget goals, internal controls and quality of human resources on performance accountability at the BPKPD of Surabaya. The results of this research indicates that the influence of clarity budget targets is positive and significant on performance accountability. This shows that with the clarity of the target budget is higher, it will make it easier to account for the success or failure of the implementation of the task of the organization to achieve the target set. Internal control has a positive and significant influence on performance accountability. This shows that with the existence of internal control which is better and more effective than all structure of government organization can improve discipline of performance of employees in doing government operational activity. The quality of human resources has a positive and significant influence on performance accountability. This shows that with the high quality of human resources, the employee can be accountable for the implementation of organizational tasks because without human resources it will result in less effective performance of the organization.

Keywords: Budget target clarity, internal control, source quality human power performance accountability

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKPD Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kejelasan sasaran anggaran positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang semakin tinggi, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengendalian internal yang semakin baik dan efektif maka semua struktur organisasi pemerintah dapat meningkatkan disiplin kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan operasional pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka pegawai dapat mempertanggungjawabkan pelaksana tugas organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja organisasi.

Kata kunci: Kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian internal, Kualitas sumberdaya manusia, Akuntabilitas kinerja

PENDAHULUAN

Dalam prakteknya organisasi sektor publik di Indonesia adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, yaitu dengan mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dengan mencoba mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Salah satu masalah penting yang termasuk dalam perkembangan organisasi sektor publik adalah semakin menguatnya tuntutan pelaksanaan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja sektor publik. Pemerintah memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yaitu dengan menyampaikan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil

dari program yang dilaksanakan. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan suatu wujud perubahan penyelenggaraan usaha organisasi yang bertujuan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Kualitas pelayanan tergantung pada optimalnya sistem pengukuran kinerja, sistem pengukuran kinerja diimplementasikan sebagai monitoring kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan semula.

Dalam mewujudkan tujuan pengimplementasian pengukuran kinerja, pemerintah dapat memperbaiki serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan pengalokasian sumber daya serta pembuatan keputusan. Untuk dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja, anggaran menjadi sangat penting karena akan berdampak pada kinerja pemerintah. Menurut Putra (2013) dalam Primayoni *et al* (2014) karakteristik anggaran salah satunya adalah kejelasan sasaran anggaran. Sasaran anggaran yang jelas, spesifik, dan dapat di mengerti, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, karena ketidakjelasan sasaran anggaran menyebabkan pelaksana anggaran atau orang yang bertanggung jawab akan menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Primayoni *et al* (2014) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Klungkung). Hal ini menyebabkan penelitian dibidang anggaran pada pemerintah daerah menjadi relevan dan penting.

Pengendalian internal juga harus digunakan oleh pemerintah sebagai alat ukur agar kegiatan dalam instansi pemerintah dapat dilaksanakan secara efektif. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan pelayanan masyarakat, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara berkualitas dan berakuntabilitas. Untuk menjamin bahwa anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah (BPKPD) yang telah ditetapkan dilaksanakan dengan baik maka perlu dilakukannya suatu pengendalian. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, pengendalian internal yang efektif dalam suatu pemerintahan dapat menciptakan keseluruhan suatu proses kegiatan yang baik, sehingga hal tersebut dapat menentukan baik atau buruknya kinerja pada suatu organisasi. Jika pengendalian internal pada suatu organisasi lemah maka akan membuka peluang bagi para pegawai untuk melakukan kecurangan. Sehingga kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat berjalan dengan baik serta dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2016) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial di SKPD Kabupaten Bengkalis.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja adalah faktor kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman akan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Sumber daya yang dibutuhkan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi persaingan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan maka dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Karena jika kualitas sumber daya manusia nya minim maka dapat mengakibatkan kegagalan untuk melaksanakan atau mempertanggungjawabkan kerja dan mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Banusu (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah (studi empiris pada SKPD kota surabaya).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dapat penelitian adalah Apakah kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas

sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada badan pengelolaan keuangan dan pajak daerah Kota Surabaya. Dan berdasarkan perumusan masalah yang diteliti maka tujuan penelitian ini adalah Untuk menguji mengenai besarnya pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada badan pengelolaan keuangan dan pajak daerah Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Agency Theory

Menurut Halim (2012:166) konsep keagenan adalah hubungan atau kontrak antara principal dan agent. Pada organisasi sektor publik bertujuan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang berkaitan dengan praktek pelaporan kinerja. Dalam pelaporan kinerja, pemerintah bertindak sebagai agen yang mempunyai kewajiban untuk menyajikan informasi kinerja yang bermanfaat bagi principal dalam menilai akuntabilitas. Konsep *agency theory* mendukung variabel akuntabilitas kinerja pada penelitian ini. Adanya kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia yang baik maka agent akan dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara lebih baik.

Pengukuran Kinerja

Menurut Bastian (2006:274) pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang dapat dikembangkan dan dipertanggungjawabkan (akuntabilitas). Menurut Mahsun (2006:25), pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, dengan mempertimbangkan efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas, hasil dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan.

Manfaat pengukuran kinerja menurut Bastian (2006:275) yaitu memberikan arah dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, menjadi alat komunikasi antara pimpinan dan pegawai, untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja. Sedangkan Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi, kerajinan, kedisiplinan, dan hubungan kerja atau hal - hal khusus dengan bidang dan tugas yang layak untuk dinilai. Penilaian kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Putra (2013) Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran. Oleh karena itu adanya sasaran anggaran yang jelas, maka dapat dengan mudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam mencapai tujuan - tujuan dan sasaran - sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidajelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran akan menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja.

Menurut Samuel (2008) dalam menentukan sasaran anggaran yang jelas terdapat karakteristik utama, karakteristik tersebut diantaranya (1) Sasaran harus spesifik bukannya samar - samar (2) Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Menurut Putra (2013) agar pengukuran sasaran efektif terdapat 7 indikator yang diperlukan diantaranya (1) Tujuan, membuat secara terperinci tujuan umum tugas - tugas yang harus dikerjakan (2) Kinerja, menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang

diukur (3) Standar, menetapkan standar atau target yang ingin dicapai (4) Jangka waktu, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan (5) Sasaran prioritas, menetapkan sasaran yang prioritas atau utama untuk dilakukan (6) Tingkat kesulitan, menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya untuk menyelesaikan pekerjaan (7) Koordinasi, menetapkan kebutuhan koordinasi.

Pengendalian Internal

PP No. 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern merupakan 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.

SPIP terdiri dari beberapa unsur, penerapan unsur SPIP yang dilaksanakan harus menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan Instansi Pemerintah. Terdapat 5 unsur dalam SPIP menurut PP No. 60 tahun 2008 diantaranya lingkungan pengendalian, suasana organisasi yang mempengaruhi kesadaran penguasaan dari seluruh pegawainya; penilaian risiko, proses mengidentifikasi dan menilai risiko - risiko yang dihadapi dalam mencapai tujuan; kegiatan pengendalian, kebijakan dan prosedur yang harus ditetapkan untuk meyakinkan manajemen bahwa semua arahan telah dilaksanakan; informasi dan komunikasi, dua elemen yang dapat membantu manajemen melaksanakan tanggung jawabnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Ariesta (2013) Untuk menilai kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kualitas sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat yaitu dalam deskripsi jabatan. Sedangkan kualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan - pelatihan yang diberikan dan ketrampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kualitas sumber daya manusia sendiri adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai agar dapat mencapai sasaran yang dicapai.

Akuntabilitas Kinerja

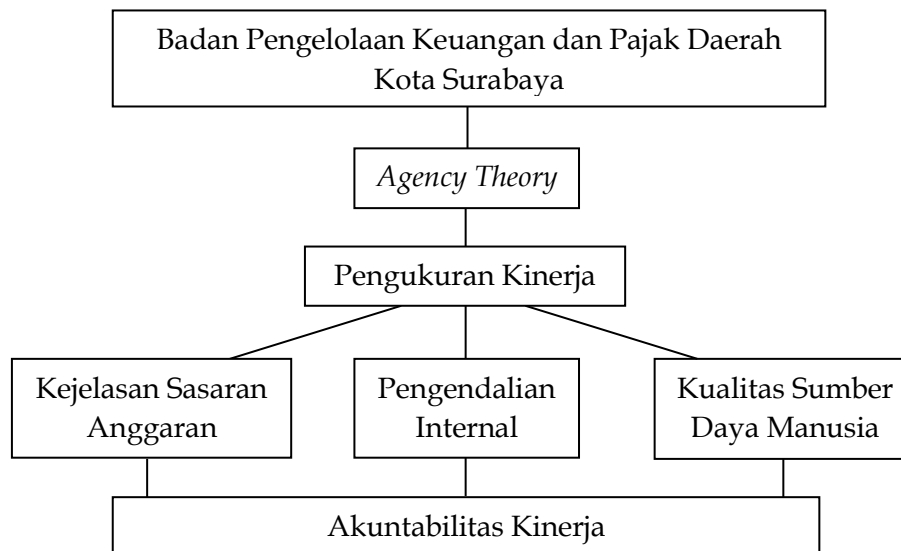
Menurut Mahsun (2006) Akuntabilitas merupakan kata kunci dari sistem tersebut yang dapat diartikan sebagai perwujudan dari kewajiban seseorang atau instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik. Sedangkan menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara LAN (2003) tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan 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.

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, pelaksanaan AKIP harus berdasarkan pada prinsip - prinsip sebagai berikut (1) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan (2) Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (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, objektif, transparan, dan akurat (6) Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

RERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2011) menunjukkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) yang menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kota Padang. Berdasarkan uraian diatas maka diduga terdapat hubungan yang dapat dihipotesiskan dengan :

H₁: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengaruh pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Primayoni *et al* (2014) menunjukkan bahwa Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD Kabupaten Klungkung. Penelitian yang dilakukan Kartikasari (2015) juga menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja Dinas Pendapatan dan pengelolaan keuangan Kota Surabaya. Berdasarkan uraian diatas maka diduga terdapat hubungan yang dapat dihipotesiskan dengan :

H₂: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja

Penelitian yang dilakukan Azmi (2014) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah dilingkungan Aceh. Begitu juga dengan penelitian Banusu (2017) mengemukakan Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, sehingga dapat

diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah daerah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas maka diduga terdapat hubungan yang dapat dihipotesiskan dengan :

H₃: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori - teori melalui pengukuran variabel - variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala badan beserta para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah (BPKPD) Kota Surabaya di jalan Jimerto no 25 - 27, Surabaya 60272.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan kriteria yang ditentukan telah diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket), Kuesioner menurut Sugiyono (2014), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur, jurnal, dan gambaran umum organisasi pada BPKPD Kota Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Wibowo (2017).

Pengendalian Internal

PP no 60 tahun 2008 mendefinisikan bahwa 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, dan ketaatan terhadap peraturan perundang - undangan. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Kartikasari (2015) dengan penambahan dua pertanyaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pengetahuan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Pengukuran variabel

dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisioner yang mengadopsi penelitian dari Banusu (2017).

Variabel Dependen Akuntabilitas Kinerja

Variabel ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja adalah suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Pengukuran variabel dengan melakukan survey menggunakan penyebaran kuisioner yang mengadopsi penelitian dari Haspiarti (2012).

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda hasil kuisioner yang harus di uji validitas dan realibilitas.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Suharsaputra (2012) mengemukakan bahwa validitas menunjukkan pada kemampuan suatu instrument (alat pengukur) mengukur apa yang harus diukur, sebab suatu validitas dalam sebuah penelitian yang melibatkan variabel / konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, masalah menjadi tidak sederhana, karena di dalamnya menyangkut penjabaran variabel / konsep dari tingkat teoritis sampai tingkat empiris, namun bagaimanapun tidak sederhananya suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016: 47) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik, normal probability plot, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016: 103) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi sebagai berikut: nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) nilai *cutoff* yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis: Pada grafik plot menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Ghozali (2016: 107).

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (KSA, PIB, SDM) dengan variabel dependen (AKB). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{AKB} = a_0 + b_1\text{KSA} + b_2\text{PI} + b_3\text{KSDM}$$

Keterangan:

AKB	= Akuntabilitas Kinerja
a_0	= Bilangan konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
KSA	= Kejelasan sasaran anggaran
PIB	= Pengendalian internal
SDM	= Kualitas sumber daya manusia

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang digunakan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen Ghozali (2016: 95).

Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2016: 96) menyatakan bahwa uji statistik F dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi. Bilai nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Uji Statistik t

Ghozali (2016: 97) menjelaskan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai statistik hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data secara deskriptif memiliki tujuan untuk menguraikan hasil analisis tanggapan dari hasil kuesioner yang kembali sebanyak 85 responden yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian berdasarkan dari data kuesioner yang telah terkumpul.

Tabel 1
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Pertanyaan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Mean Item	Mean Variabel
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan 1	0	0	17	57	11	3.92	
Pertanyaan 2	0	1	21	55	8	3.82	
Pertanyaan 3	0	0	24	51	10	3.83	3.86 (Tinggi)
Pertanyaan 4	0	0	24	50	11	3.84	
Pertanyaan 5	0	0	19	54	12	3.91	
Pertanyaan 6	0	0	21	57	7	3.83	
Pertanyaan 7	0	0	18	56	11	3.91	

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai total rata-rata variabel sebesar 3,86. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya setuju dengan semua item pertanyaan yang disajikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kejelasan sasaran anggaran yang dipertanggungjawabkan oleh pegawai BPKPD baik dan memadai sehingga memudahkan pekerjaan para pegawai.

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengendalian internal

Pertanyaan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Mean Item	Mean Variabel
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan 1	0	3	40	37	5	3.51	
Pertanyaan 2	0	3	39	35	8	3.56	
Pertanyaan 3	0	3	44	34	4	3.45	3.62 (Tinggi)
Pertanyaan 4	0	3	46	29	7	3.47	
Pertanyaan 5	0	4	32	44	5	3.58	
Pertanyaan 6	0	0	27	40	18	3.89	
Pertanyaan 7	0	2	22	42	19	3.91	

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai total rata-rata variabel sebesar 3,62. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya setuju dengan semua item pertanyaan yang disajikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pengendalian internal yang ditetapkan baik dan memadai sehingga memudahkan pekerjaan para pegawai BPKPD.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Jawaban Responden Kualitas Sumber Daya Manusia

Pertanyaan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Mean Item	Mean Variabel
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan 1	0	0	35	44	6	3.65	3.68 (Tinggi)
Pertanyaan 2	0	0	38	42	5	3.61	
Pertanyaan 3	0	1	32	46	6	3.67	
Pertanyaan 4	0	1	37	33	14	3.69	
Pertanyaan 5	1	1	42	33	8	3.54	
Pertanyaan 6	0	0	33	39	13	3.76	
Pertanyaan 7	1	1	30	40	13	3.74	
Pertanyaan 8	0	0	27	45	13	3.83	
Pertanyaan 9	0	0	34	43	8	3.69	
Pertanyaan 10	0	0	37	40	8	3.65	
Pertanyaan 11	0	0	34	45	6	3.67	

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai total rata-rata variabel sebesar 3,68 Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya setuju dengan semua item pertanyaan yang disajikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia pada BPKPD memadai sehingga memudahkan pekerjaan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Akuntabilitas Kinerja

Pertanyaan	Frekuensi Alternatif Jawaban					Mean Item	Mean Variabel
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan 1	0	0	21	48	16	3.94	3.76 (Tinggi)
Pertanyaan 2	0	0	16	55	14	3.97	
Pertanyaan 3	0	0	19	49	17	3.97	
Pertanyaan 4	0	0	45	36	4	3.51	
Pertanyaan 5	0	1	30	47	7	3.70	
Pertanyaan 6	0	1	42	39	3	3.51	
Pertanyaan 7	0	1	25	48	11	3.81	
Pertanyaan 8	0	0	27	44	14	3.84	
Pertanyaan 9	0	0	23	55	7	3.81	
Pertanyaan 10	0	0	38	41	6	3.62	

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Dengan nilai total rata-rata variabel sebesar 3,76. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya setuju dengan semua item pertanyaan yang disajikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja yang dipertanggungjawabkan oleh pegawai BPKPD baik dan memadai sehingga memudahkan pekerjaan para pegawai.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa untuk masing-masing dari pernyataan yang menyusun variabel adalah lebih dari 0,2133. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,2133$), sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

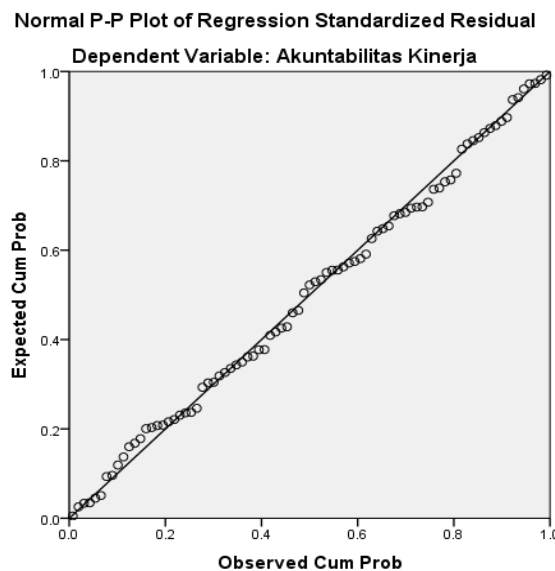
Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien <i>Alpha</i>	Keterangan
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,828	0,70	Reliabel
Pengendalian Internal	0,746	0,70	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,760	0,70	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja	0,748	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk masing - masing variabel sudah reliabel, karena *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2
Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan gambar plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Uji Multikolonieritas

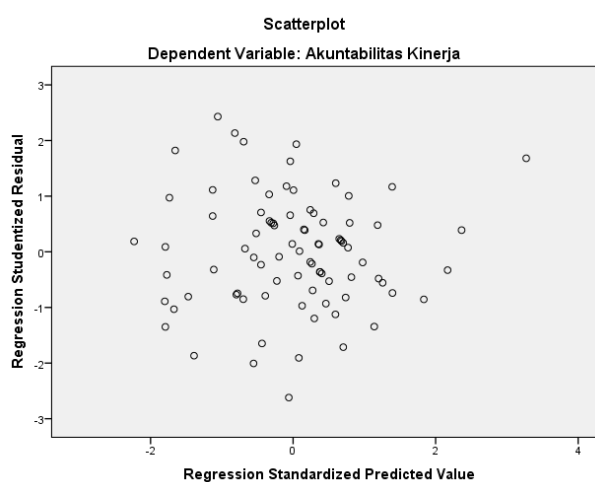
Tabel 6
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA)	0,833	1,201
	Pengendalian Internal (PI)	0,855	1,169
	Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM)	0,735	1,360

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil perhitungan nilai *tolerance* dari semua variabel lebih besar dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan < 10 . Maka, dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Scatterplot

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tampilan *scatterplot* pada gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7
Hasil Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.612	2.15856	1.884

a. Predictors: (Constant), KSA, PIB, SDM

b. Dependent Variable: AKB

Sumber: Data primer diolah

Dari data pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,884, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel 85 (n) dan

jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin-Watson diperoleh nilai $du=1,7210$ dan nilai $dL= 1,5752$ sesuai dengan teori Suliyanto yang menjelaskan bahwa dikatakan bebas autokorelasi apabila $dL < DW < 4 - dU$. Jadi sesuai dengan perhitungannya adalah $1,5752 < 1,884 < 2,2790$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini bebas autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,932	2,945		1,335	,186
	Kejelasan Sasaran Anggaran	,471	,089	,397	5,326	,000
	Pengendalian Internal	,223	,083	,198	2,694	,009
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,379	,068	,440	5,549	,000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 8 diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$AKB = 3,932 + 0,471KSA + 0,223PIB + 0,379SDM$$

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.612	2.15856

a. Predictors: (Constant), KSA, PIB, SDM

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,626 yang berarti kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia) terhadap variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja BPKPD adalah sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Statistik F

Tabel 10
Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631,367	3	210,456	45,168	,000 ^b
	Residual	377,410	81	4,659		
	Total	1008,776	84			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja (AKB)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA), Pengendalian Internal (PIB)

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,168 > F_{tabel} sebesar 2,72 dengan angka sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dikatakan cocok atau *fit*.

Uji Statistik t

Tabel 11
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,932	2,945		1,335	,186
	Kejelasan Sasaran Anggaran	,471	,089	,397	5,326	,000
	Pengendalian Internal	,223	,083	,198	2,694	,009
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,379	,068	,440	5,549	,000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dapat diketahui Koefisien regresi pada variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai sebesar 0,471 dengan nilai t_{hitung} 5,326 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,993 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%), dengan demikian hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran secara signifikan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dapat diketahui Koefisien regresi pada variabel pengendalian internal memiliki nilai sebesar 0,223 dengan nilai t_{hitung} 2,694 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,993 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 (5%), dengan demikian hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dapat diketahui Koefisien regresi pada variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai sebesar 0,379 dengan nilai t_{hitung} 5,549 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,993 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%), dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran secara signifikan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas kinerja

Berdasarkan pada hasil pengelolaan data statistik yang telah dilakukan, hasil uji kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kejelasan sasaran anggaran kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_1 yang menyatakan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2011), bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian yang menunjukkan arah hubungan positif ini

didukung oleh teori pada pembahasan sebelumnya, dijelaskan dalam pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tercantum juga bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus memperhatikan antara lain prinsip – prinsip berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dari manfaat yang diperoleh juga jujur, objektif, transparan dan akurat menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran anggaran yang telah ditetapkan LAN (2003). Hal ini berarti bahwa semakin jelas sasaran anggaran pemerintah daerah, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya apabila tidak adanya kejelasan sasaran anggaran maka akan menimbulkan ketidakpastian atau keragu – ragan pelaksana organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas dan spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggungjawab dalam melaksanakannya mengenai tujuan, standar, jangka waktu, prioritas sasaran, tingkat kesulitan, dan kordinasi.

Jadi dapat disimpulkan dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, spesifik, dan dapat dimengerti, maka akan berdampak baik terhadap akuntabilitas kinerja aparat itu sendiri.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas kinerja

Berdasarkan pada hasil pengelolaan data statistik yang telah dilakukan, hasil uji pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel pengendalian internal kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian H_2 yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primayoni (2014), bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian yang menunjukkan arah hubungan positif ini didukung dengan teori yang diajukan oleh Bastian (2006) yang menyatakan bahwa pengendalian internal bermanfaat dalam mengukur, mengevaluasi akuntabilitas kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti untuk mewujudkan akuntabilitas atau pertanggungjawaban anggaran, Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah menerapkan suatu pengendalian yang efektif dan efisien. Agar keyakinan dapat memadai, anggaran yang dikelola oleh pemerintah tersebut dikelola dengan baik diwujudkan dengan meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program – program pemerintah, penyampaian laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan program yang lebih tepat waktu, dan ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan yang berlaku dengan diwujudkankannya pengurangan penyimpangan yang terjadi dalam penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Pengendalian internal yang efektif akan menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik.

Jadi dapat disimpulkan dengan adanya pengendalian internal yang semakin efektif, maka Akuntabilitas kinerja dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas kinerja

Berdasarkan pada hasil pengelolaan data statistik yang telah dilakukan, hasil uji kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kualitas sumber daya manusia kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD Kota Surabaya dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banusu (2017) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi tersebut. Menurut Ariesta (2013) Untuk menilai kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kualitas sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dalam deskripsi jabatan. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan - pelatihan dan dari ketrampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi pemerintah daerah ini.

Jadi dapat disimpulkan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka akan berdampak baik terhadap akuntabilitas kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan kesimpulan, bahwa pengujian hipotesis menunjukkan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja badan pengelolaan keuangan dan pajak daerah kota surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain (1) Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan objek penelitian yang lebih luas dengan ruang lingkup seluruh SKPD, kecamatan dan kelurahan yang ada di Kota Surabaya, (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel - variabel lain yang masih mempengaruhi akuntabilitas kinerja pemerintah daerah misalnya komitmen organisasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, F. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 6 (6).
- Azmi, G. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Di lingkungan Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi* 3 (4).
- Banusu, A. A. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surabaya). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Surabaya.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Darmawan, R. 2016. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial. *JOM Fekon* 3 (1).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, A. 2012. *Teori, Konsep dan Aplikasi Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta.

- Haspiarti. 2012. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Pemerintah Kota Parepare). *Skripsi*. Universitas Hasanudin. Makasar.
- Herawati, N. 2011. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 13(2).
- Kartikasari, E. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(9).
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6.8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LAN. Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). 2009. Inspektorat Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Putra, D. 2013. Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Primayoni, N. K. R., I. M. P. Adiputra., dan E. Sujana. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Klungkung). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 2(1).
- Samuel. 2008. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Suhasaputra, U. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, A. P. 2017. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surabaya). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Surabaya.