

PENGARUH KETEPATAN SASARAN ANGGARAN, KUALITAS SDM, DAN PENGENDALIAN MANAJERIAL TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA

Erinda Prisma Pratiwi
erindaprisma96@gmail.com
Lailatul Amanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of budget target accuracy, quality human resources quality, and public managerial control on the performance accountability of local government agencies in the Surabaya Regional Work Unit technique used purposive sampling. In line with, there were the 19 SKPDs of Surabaya, as sample, with 89 respondents. The instrument used survey. Beside, the data were primary in the form of questionnaires which were given directly to the respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded the budget target accuracy had positive effect on the performance accountability of local government agencies. This shows that with the high quality of human resources the employe can be accountable for the implementation of organizational tasks because without human resources it will result in less effective performance of the organization. Likewise, the human resources quality as well as public managerial control had positive effect on the performance accountability of local government agencies, in the Surabaya Regional government agencies (SKPD).

Keywords: Budget Target Accuracy, Human Resources Quality, Public Managerial Control, Preformance Accountability

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial sektor publik terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 19 SKPD Kota Surabaya dan 89 responden yang tersebar dalam 19 SKPD Kota Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuisioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketepatan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka pegawai dapat mempertanggungjawaban pelaksanaan tugas organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja organisasi. Dan pengendalian manajerial sektor publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya.

Kata Kunci: Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Manajerial Sektor Publik, Akuntabilitas Kinerja

PENDAHULUAN

Adanya otonomi daerah menyebabkan perubahan yang terjadi dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Hal tersebut mengakibatkan perubahan sistem manajemen keuangan yang diterapkan oleh masing-masing wewenang daerah. Perubahan yang terjadi merupakan akibat dari sistem pelaporan keuangan yang semakin kompleks dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Berbagai sistem yang digunakan oleh pemerintah berdampak adanya perubahan yang terjadi dalam hal meningkatkan kemampuan sumber daya serta perangkat daerah yang lebih baik dalam kinerjanya.

Organisasi sektor publik sangat erat kaitannya dengan pemerintahan daerah seperti sistem pelayanan kepada masyarakat serta pentingnya melayani masyarakat secara transparan dalam memberikan segala informasi serta memiliki kualitas yang semakin baik. Hal tersebut menjadi salah satu kewajiban dan bagian dari penugasan secara terstruktur dari masing-masing wewenang yang telah ditetapkan. Dari pemerintah pusat memberikan wewenang kepada pemerintah daerah agar dapat mengelola daerahnya sesuai dengan kemampuan atau potensi daerah masing-masing, dimana pengelolaan yang dijalankan tidak terlepas dari standar yang telah ditentukan.

Isu-isu yang sering muncul pada pemerintah daerah umumnya inefisiensi, ketidakefektifan, dan penggunaan dana untuk kepentingan individu. Bangun (2009) menyatakan bahwa organisasi pemerintahan tidak mengenal kepemilikan (*self interest*) yang dapat memaksakan pencapaian tujuan sehingga perlu adanya pengawasan kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (Bastian, 2006:274). Ningtyas *et al.* (2015) menyatakan bahwa laporan keuangan yang telah direalisasikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan anggaran yang telah dibuat akan digunakan dengan baik oleh pihak yang berkepentingan sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun komponen tersebut meliputi: Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, Laporan Perubahan Ekuitas,, dan Catatan atas Laporan Keuangan. Pada PP No. 71 Tahun 2010 mengenai Standar Akuntansi Pemerintahan dijelaskan bahwa laporan keuangan yang berkualitas harus memenuhi empat karakteristik kualitatif, yaitu: andal, relevan, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

Anggaran merupakan suatu pernyataan mengenai estimasi kinerja yang akan dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial (Pratiwy, 2013). Ketepatan sasaran anggaran merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sistem pemerintah daerah untuk mengetahui bagaimana kinerja yang terjadi di lapangan, apakah tepat pada sasaran masyarakat dalam hal pembangunan dan perkembangan. Instansi pemerintah daerah saat ini harus memiliki kejelasan dalam hal mengelola keuangan secara tepat dan jelas sehingga penyusunan anggaran pada periode berikutnya dapat tercapai dengan baik. Ketepatan sasaran anggaran merupakan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya. Ketepatan sasaran anggaran pada pemerintahan daerah dapat memberikan implikasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah dalam membentuk pemerataan yang lebih baik (Pratiwy, 2013).

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam organisasi yang sangat penting, maka harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Sibagariang, 2013).

Sistem pengendalian manajemen adalah semua usaha untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, atau proses untuk mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu. Sistem pengendalian manajerial yang terdapat pada sektor publik dapat menjadi suatu alat untuk mempercepat dalam ketepatan hasil yang diinginkan pemerintah. Sistem pengendalian sektor publik berfokus pada bagaimana melaksanakan strategi organisasi secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Isu-isu strategis yang berkembang dalam pembangunan daerah kota Surabaya telah dibuktikan dengan adanya beberapa pembangunan frontage, dalam draft rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk masing-masing dinas

tentu memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan permasalahan setiap sektornya. Hal ini yang menjadi daya tarik peneliti untuk melaksanakan penelitian mengenai peninjauan ketepatan sasaran anggaran yang dicapai, kualitas sumber daya manusia yang efektif, serta pengendalian manajerial dalam akuntabilitas kinerja SKPD Kota Surabaya sebagai organisasi sektor publik yang menjadi pusat perhatian pemerintahan dalam hal perencanaan pembangunan dan investasi jangka panjang dengan judul "Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Manajerial Sektor Publik pada Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surabaya".

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian yang akan diteliti, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Ketepatan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja; (2) Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja; (3) Apakah Sistem Pengendalian Manajerial Sektor Publik berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian, yaitu: (1) Untuk Menguji Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja; (2) Untuk Menguji Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja; (3) Untuk Menguji Pengaruh Sistem Pengendalian Manajerial Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Agency Theory atau teori keagenan merupakan sebuah perjanjian (kontak) antara kedua belah pihak yaitu *principal* dan *agent*. Hubungan agensi terjadi ketika satu atau lebih beberapa pihak (*principal*) mempekerjakan pihak lain (*agent*) dengan tujuan mendelegasikan kewenangan dan tanggung jawab kepada *agent* (Brigham dan Houtson, 2006:26). Teori keagenan berasumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan berusaha untuk memanfaatkan utilitasnya (Bonner dan Sprinkle, 2002).

Teori keagenan juga menyatakan bahwa *agent* memiliki sifat oportunistik dan cenderung tidak menyukai resiko. Tanggungjawab yang ditunjukkan oleh pemerintah daerah sebagai pihak eksekutif tidak hanya menyajikan laporan keuangan secara jelas, lengkap dan wajar, tetapi juga bagaimana pemerintah mampu membuka akses untuk para pengguna laporan keuangan. Pemerintah daerah sebagai *agent* akan menghindari risiko yang membuat ketidakpercayaan *stakeholders* kepada kinerja mereka. Sehingga, pemerintah daerah akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah (Safitri, 2009).

Teori Goal-Setting

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan bahwa pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman mempengaruhi perilaku kinerja. Teori ini mengasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan dalam organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuan. *Goal-setting* yang memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik lagi untuk dapat mencapai tujuan. (Locke dalam Kusuma, 2013) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran agar lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi

dan misi dalam organisasi. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran atau target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014

Perpres Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Ketepatan Sasaran Anggaran

Ketepatan sasaran anggaran dan perkiraan anggaran dilihat secara berkala dalam setahun dan dibandingkan dengan hasil aktual (realisasi). Mengukur kinerja pegawai dalam penganggaran, yaitu kinerja mereka dalam mencapai target anggaran melibatkan penilaian terhadap ketepatan anggaran selama periode tertentu yang dibandingkan dengan hasil aktual (realisasi).

Secara umum, ketepatan anggaran berkaitan dengan sasaran dari setiap kegiatan untuk mencapai target anggaran (McPhee, 2008). Hal ini didukung dengan pendapat Mardiasmo (2009) yang menyatakan bahwa anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang akan dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran *financial*. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan ketepatan anggaran merupakan pembandingan antara anggaran dan realisasinya. Dalam sektor publik, ketepatan anggaran diukur dengan cara membandingkan anggaran dengan realisasinya dalam periode setahun.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Widodo dalam Kharis, 2010). Menurut Martoyo (2002:3) sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik, dan salah satu pengukuran kinerja organisasi dikatakan baik adalah pada pelaporan keuangannya, apakah telah tersaji secara andal dan tepat waktu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007).

Pengendalian Manajerial

Sistem pengendalian manajemen adalah semua usaha untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, atau suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan agar secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi melalui strategi tertentu.

Pengendalian dilakukan pada pelaksanaan tugas setiap pesonil yang sesuai dengan wewenang yang diberikan, dengan memperhatikan penyampaian informasi dari setiap unit yang dalam organisasi. Dalam struktur pengendalian manajemen memfokuskan pada pusat-

pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban terbagi empat, yaitu pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba dan pusat investasi. Proses pengendalian manajemen menurut Anthony dan Govindarajan (2005:19) adalah proses dimana para manajer pada seluruh tingkatan memastikan bahwa orang-orang yang mereka awasi mengimplementasikan strategi yang dimaksudkan. Banyaknya proses pengendalian manajemen melibatkan interaksi informal antara seorang manajer dengan manajer lain atau antara manajer dan bawahannya. Interaksi informal ini menjadi bagian dalam suatu sistem perencanaan dan pengendalian formal.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pada ketentuan Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 dijelaskan bahwa akuntabilitas kinerja adalah suatu perwujudan kewajiban instansi pemerintah dalam memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja seseorang/badan hukum suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan. Berdasarkan pengertian diatas, maka semua instansi pemerintah, bagian atau lembaga negara di pusat maupun harus memahami lingkup akuntabilitasnya sesuai dengan tugas pokok masing-masing, karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan dalam pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. (Ledvina, 1991) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pekerja baik masih berada pada jalur otoritasnya maupun sudah berada jauh di luar tanggung jawab dan kewenangannya.

Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah, perlu memperhatikan prinsip-prinsip tentang pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas instansi pemerintah yang tertuang dalam SK Kepala LAN No.239/IX/6/8/2003, antara lain: (1) Diwajibkan adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi pemerintah, serta perlu melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel; (2) Diwajibkan adanya suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (3) Diwajibkan agar dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan; (4) Diwajibkan agar dapat berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh; (5) Diwajibkan untuk jujur, transparan, objektif, dan aktif sebagai perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

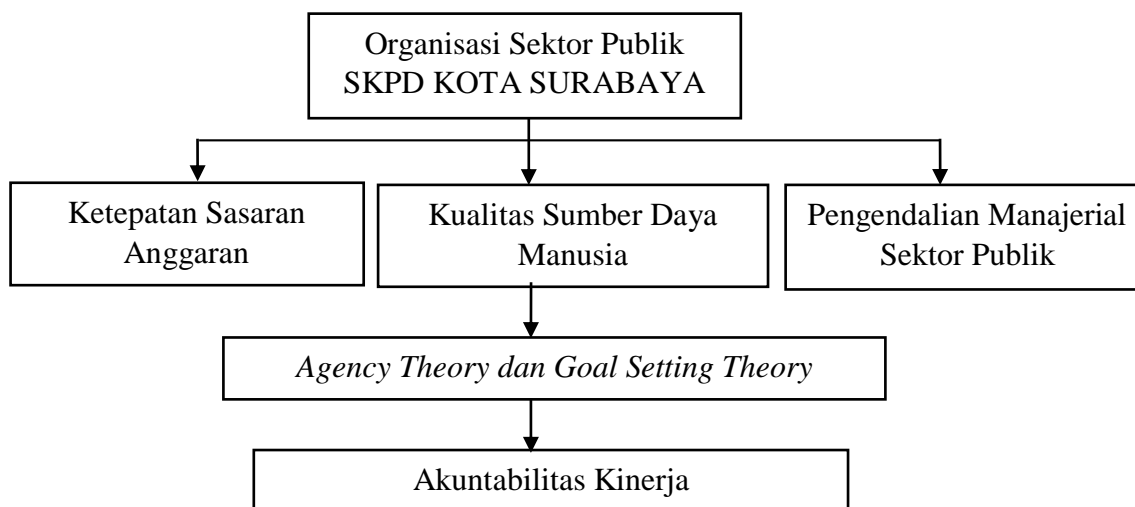
Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian: 2006). Permendagri 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah, menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah, satuan kerja perangkat daerah adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran atau barang. Sedangkan kinerja satuan kerja perangkat daerah merupakan pengukur keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya dan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan pelayanan yang dicapai. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, dimana setiap SKPD sebagai pengguna anggaran akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang mereka miliki. Semakin baik tingkat

pengelolaan keuangan oleh pengguna anggaran maka akan semakin tinggi tingkat kinerja SKPD.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Penelitian tentang anggaran telah banyak dilakukan, sementara penelitian tentang ketepatan anggaran masih sedikit dilakukan sepengetahuan penulis. Penelitian Anjarwati (2012) mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pratiwy (2013) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja pemerintah daerah SKPD Kota Padang menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Astari (2015) menyatakan bahwa ketepatan sasaran anggaran dan pengendalian manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD. Berdasarkan penjelasan diatas dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ketepatan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Penelitian Maswandi (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dari variabel kualitas SDM dengan variabel kinerja, dimana semakin baik kualitas SDM yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi publik di Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian oleh Derma (2013) mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD yang terdapat pada SKPD Pemerintah Kota Padang. Berdasarkan penjelasan tersebut dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Pengaruh Sistem Pengendalian Manajerial Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Penelitian Ekawati (2013) mengenai evaluasi sistem pengendalian manajemen internal kontrol pada pemungutan pajak kendaraan bermotor di Dinas Pendapatan Daerah Kota Singkawang dengan tujuan untuk mengetahui pencapaian efektivitas sistem pemungutan pajak kendaraan bermotor. Hasil penelitian sistem pengendalian manajemen pemungutan pajak di kota Singkawang menunjukkan bahwa efektifitas pengendalian manajemen telah diterapkan. Yosefrinaldi (2013) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan variabel intervening sistem pengendalian intern pemerintah menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Sumatera Barat. Berdasarkan penjelasan tersebut dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang dapat digunakan adalah: H₃: Sistem Pengendalian Manajerial Sektor Publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengambil sampel dan dibuktikan dengan uji hipotesis berupa angka yang dianalisis menggunakan alat statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/staff yang terdaftar dan bekerja di SKPD kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, karena informasi dan data yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 19 SKPD yang ada di Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara (Sugiyono, 2014). Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap setiap item pernyataan. Teknik pengumpulan data yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan data kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2014: 135). Untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dapat digunakan skala pengukuran berupa skala *likert*. Menurut Sugiyono (2011: 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *likert* terdapat 4 point pengukuran dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi 5 (sangat setuju).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Ketepatan Sasaran Anggaran

Ketepatan sasaran anggaran dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara realisasi dari setiap kegiatan organisasi tidak melebihi atau sama dengan anggaran yang dianggarkan. Indikator yang mempengaruhi ketepatan sasaran anggaran antara lain: (a) sasaran prioritas; (b) kinerja; (c) jangka waktu; (d) standar; (e) koordinasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu penilaian bagi unsur-unsur sikap, pola pemikiran, dan pengetahuan yang dimiliki oleh manusia dalam menerapkan pola kinerja yang ditugaskan sehingga menghasilkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah dimiliki. Penelitian ini menggunakan indikator antara lain: (a) integritas kejujuran; (b) profesionalisme; (c) pelatihan; (d) tanggung jawab; (e) disiplin.

Pengendalian Manajerial Sektor Publik

Pengendalian manajerial sektor publik merupakan suatu rancangan sistem untuk mempengaruhi seseorang di dalam organisasi agar dapat berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi (Mardiasmo, 2002). Pengendalian manajerial sektor publik memiliki beberapa indikator antara lain: (a) perencanaan; (b) pengendalian; (c) komunikasi informasi; (d) pengambilan keputusan; (e) pelaporan kinerja; (f) koordinasi.

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja merupakan suatu kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan serta mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan atas pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo: 2002). Indikator yang menyertai dalam akuntabilitas publik atau kinerja publik antara lain: (a) ekonomis; (b) efisiensi; (c) efektivitas.

Teknik Analisis Data

Pendekatan pada teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan perhitungan SPSS yang bertujuan untuk menentukan pengaruh ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial terhadap akuntabilitas kinerja pada SKPD Kota Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Pada penelitian data yang diperoleh dari pengisian kuisisioner oleh responden di SKPD Kota Surabaya terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen. Pernyataan-pernyataan yang tertulis dalam kuisisioner berhubungan dengan ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, pengendalian manajerial sektor publik, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berikut hasil pengujian statistik deskriptif variabel, sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSA	89	2,80	4,00	3,5685	0,29217
SDM	89	2,10	4,00	3,4483	0,33511
MSP	89	2,75	4,00	3,4838	0,31151
AKM	89	2,57	4,00	3,5037	0,29242
Valid N (listwise)	89				

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel ketepatan sasaran anggaran mempunyai nilai minimum 2,8, maximum 4, mean 3,5685, dan standar deviasi 0,29217. Variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan nilai minimum 2,1, maximum 4, mean 3,4483, dan standar deviasi 0,33511. Variabel

pengendalian manajerial sektor publik menunjukkan nilai minimum 2,75, *maximum* 4, *mean* 3,4838, dan standar deviasi 0,31151. Variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menunjukkan nilai minimum 2,75, *maximum* 4, *mean* 3,5037, dan standar deviasi 0,29242. Dari nilai *mean* dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada variabel ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, pengendalian manajerial sektor publik dan akuntabilitas kinerja relatif homogen atau baik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Pada penelitian ini kriteria yang digunakan adalah dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapatkan dengan tingkat *alpha* yang digunakan.

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov*

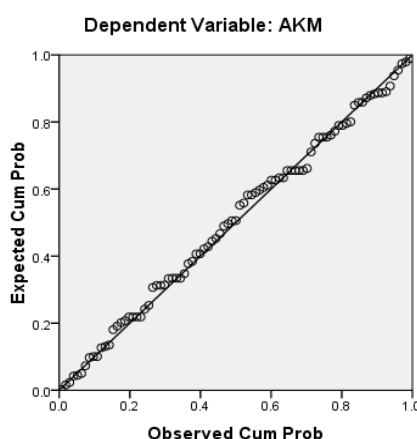
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov	0,526
Asymp. Sig	0,945

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil *Kolmogorov-smirnov* 0,526 dan nilai signifikansinya 0,945 > 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data distribusi pada pengujian normalitas berdistribusi normal dan layak. Adapun kriteria pada grafik *normal probability plot of regression standardized residual* yaitu: (a) Jika suatu data yang diuji menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas; (b) Jika suatu data yang diuji tidak menyebar atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Data

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan lawannya yaitu nilai *tolerance* (*tolerance value*). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Berikut hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

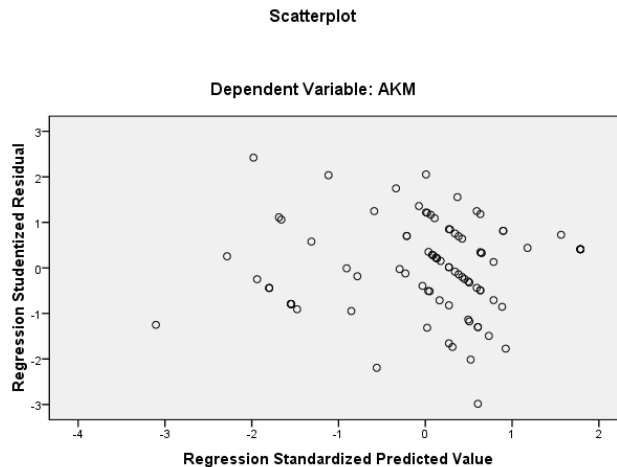
Model	Coefficient ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KSA	0,542	1,909
SDM	0,339	2,954
MSP	0,353	2,833

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang meliputi KSA, SDM, dan MSP mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat adanya multikolinearitas antar variabel independen dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola yang terbentuk pada grafik *scatterplot*. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat gambar 3 berikut ini:



Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial sektor publik pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya. Data yang

diperoleh dan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,512	1,671		2,102	0,039
KSA	0,420	0,122	0,299	3,454	0,001
SDM	0,186	0,066	0,304	2,824	0,006
MSP	0,255	0,087	0,310	2,940	0,004

a. Dependent Variable: AKN

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$AKN = 3,512 + 0,420 KSA + 0,186 SDM + 0,255 MSP + e.$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,816	0,666	0,654	1,206

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

b. Dependent Variable: AKM

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,666 yang berarti menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya dipengaruhi oleh variabel independen yang meliputi ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial sektor publik. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam model penelitian. Dilihat dari nilai R² yang mendekati angka 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian antara variable independen dengan variable dependen. Model regresi dapat dikatakan layak, apabila hasil pengolahan data yang dihasilkan dengan bantuan SPSS nilai signifikansinya P_{Value} < 0,05. Sedangkan jika P_{Value} > 0,05 dikatakan bahwa uji kelayakan model regresi tidak layak dan tidak fit untuk digunakan pada penelitian.

Sehingga dapat diketahui apakah model termasuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak. Berikut hasil uji f dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,593	3	82,198	56,534	,000 ^a
	Residual	123,587	85	1,454		
	Total	370,180	88			

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

b. Dependent Variable: AKN

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,534 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial sektor publik berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya. Sehingga uji model dikatakan layak atau cocok (*fit*) digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan. Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,512	1,671		2,102	0,039
	KSA	0,420	0,122	0,299	3,454	0,001
	SDM	0,186	0,066	0,304	2,824	0,006
	MSP	0,255	0,087	0,310	2,940	0,004

a. Dependent Variable: AKN

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Ketepatan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_1) diterima.

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

Pengendalian manajerial sektor publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa H_1 yang menyatakan ketepatan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja diterima. Dimana ketepatan sasaran anggaran dalam sistem pemerintah daerah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengetahui kinerja yang terjadi di lapangan telah tepat pada sasaran pembangunan dan perkembangan masyarakat yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan

sasaran anggaran pada pemerintah daerah akan memberikan implikasi terhadap kinerja pemerintah daerah dalam pengelolaan dan pemerataan daerah yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anjarwati (2012) tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Annisa (2013) dalam penelitiannya tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja SKPD Kota Padang yang menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa H_2 yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja diterima. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik, dan salah satu pengukuran kinerja dalam organisasi dikatakan baik apabila pelaporan keuangannya telah tersaji secara relevan, andal dan tepat waktu. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan agar menghasilkan kinerja sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Derma (2013) mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SKPD yang terdapat pada SKPD Pemerintah Kota Padang.

Pengaruh Pengendalian Manajerial Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa H_3 yang menyatakan pengendalian manajerial sektor publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja diterima. Dalam sistem pengendalian manajerial, semua usaha yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya pada pemerintah telah digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sistem pengendalian manajerial sektor publik dapat menjadi suatu alat untuk mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas serta tanggungjawab dalam ketepatan hasil yang ingin dicapai oleh suatu instansi pemerintah. Pengendalian manajerial sektor publik berpengaruh terhadap akuntabilitas karena pengendalian manajerial memiliki tugas untuk menendalikan dan mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta dapat meminimalisir suatu kesalahan atau kegagalan yang mungkin terjadi. Sehingga jika pengendalian manajerial sektor publik telah dilakukan secara tepat maka akan mencapai kinerja sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Tresnawati (2012) tentang pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung menyatakan bahwa pengendalian internal yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung dapat dikatakan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian manajerial sektor publik terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di SKPD Kota Surabaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan beberapa uji yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Ketepatan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah daerah pada SKPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang terjadi di lapangan telah tepat pada

sasaran pembangunan dan perkembangan masyarakat sehingga akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah dapat meningkat; (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan agar menghasilkan kinerja sesuai dengan prosedur yang seharusnya; (3) Pengendalian Manajerial Sektor Publik berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah memerlukan adanya pengendalian manajerial sektor publik yang baik.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti, antara lain: (1) Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas obyek penelitian, tidak hanya pada SKPD Kota Surabaya melainkan dengan memperluas ruang lingkup provinsi; (2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah, serta dapat menambah jumlah sampel dalam penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, S. 2013. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Anjarwati, M. 2012. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi* 1(2).
- Anthony, R. dan V. Govindarajan. 2005. *Managemen Control System*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Astari, M. P. D. 2015. Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran dan Pengendalian Manajerial Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Akuntansi* 12(1): 50-63.
- Bangun, A. 2009. Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang). *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta.
- Bonner S. E. dan G. B. Sprinkle. 2002. The Effects of Monetary Incentives on Effort and Task Performance: Theories, Evidence, and a Framework for Research. *Jurnal Accounting, Organization and Society* 27(4): 303-345.
- Brigham, E. F. dan J. F. Houtson. 2006. *Fundamental of Financial Management: Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Derma, S. J. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). *Jurnal Akuntansi* 1(3).
- Ekawati, F. 2013. Evaluasi Sistem Pengendalian Manajemen pada Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal EMBA* 1(3): 684-691.
- Kharis. 2010. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Kusuma, R. S. 2013. Analisis Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah berbasis Akrua. *Skripsi*. Universitas Negeri Jember. Jember
- Ledvina, V. C. 1991. Accountability, Corruption and Democracy: A Clarification of Concept. *Asian Review of Public Administration* III.

- McPhee, I. 2008. *Developing and Managing Internal Budgets*. The Publication Manager: Australian National Audit Office. Australia.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bina Aksara. Bandung.
- Maswandi. 2009. Pengaruh Pembagian Tugas, Sarana Prasarana, dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Tesis*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Ningtyas, F. N., A. T. Poputra, dan L. Robert. 2015. Evaluasi Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 3(1): 455-462.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 21 April 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 Tentang *Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah*. 9 Desember 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang *Standar Akuntansi Pemerintahan*. 22 Oktober 2010. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123. Jakarta.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. 15 Mei 2006. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 140. Jakarta
- Pratiwy, A. 2013. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Padang.
- Safitri, R. A. 2009. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sibagariang, A. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Sibolga). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2003 Tentang *Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 23 Maret 2003. Jakarta.
- Tresnawati, R. 2012. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi* 1(3): 139-151.
- Yosefrinaldi. 2013. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.