

**PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN  
PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ELVY SUHARTATY AMIR  
2019.MM.1.2235**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN  
PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ELVY SUHARTATY AMIR  
2019.MM.1.2235**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN KEUANGAN DAERAH**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**



**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN  
DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT**

Oleh:

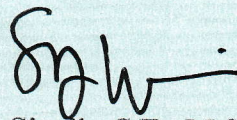
**ELVY SUHARTATY AMIR  
2019MM12235**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 28 Agustus 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

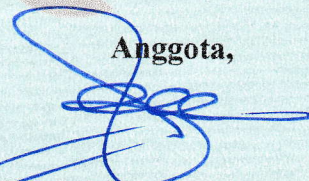
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

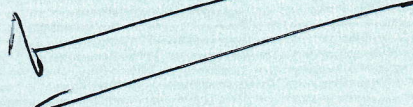
Anggota,



Dr. Hari, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

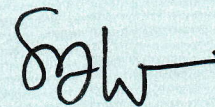
Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.



**HALAMAN IDENTITAS****MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS:**

***PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT***

**IDENTITAS MAHASISWA**

Nama Mahasiswa : Elvy Suhartaty Amir  
NIM : 2019MM12235  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Keuangan Daerah

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.  
Anggota : Dr. Hari, S.IP., S.H., M.Si., M.H.

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Tanggal Ujian : 28 Agustus 2021  
SK Penguji Nomor : 032/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

### PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 2021

Mahasiswa,



Elvy Suhartaty Amir  
2019MM12235

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Rektor ITB Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana ITB Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana ITB Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Hari, S.IP., S.H., M.Si., M.H.** selaku anggota Komisi Pembimbing

yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Orang Tua tercinta Ayahanda **Alm. Moch Amir Leay** dan Ibunda **Alma. Harifa Bahri** yang mendidik dengan penuh rasa kasih sayang serta keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs ITB Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 2021  
**Penulis**

**Elvy Suhartaty Amir**  
2019MM12235

## ABSTRAK

**Elvy Suhartaty Amir. 2021.** Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kejelasan anggaran secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (2) pengaruh pengendalian internal secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (3) pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (4) pengaruh kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (5) variabel yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2021 hingga bulan Agustus 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling dengan kriteria yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan keuangan yang berjumlah 36 orang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel kejelasan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (2) secara parsial variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (3) secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (4) secara simultan variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (5) variabel pengendalian internal memiliki pengaruh paling dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata kunci:** *Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas Kinerja.*





## **ABSTRACT**

**Elvy Suhartaty Amir. 2021.** *The Effect of Budget Clarity, Internal Control and Quality of Human Resources on Performance Accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province, supervised by Sylvia Sjarlis and Hari.*

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of partial budget clarity on performance accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province (2) the effect of partial internal control on performance accountability at the Regional Revenue and Finance Management Agency of West Sulawesi Province (3) the effect of the quality of human resources partially on performance accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province (4) the effect of budget clarity, internal control and the quality of human resources simultaneously on performance accountability at the Regional Revenue and Finance Management Agency of Sulawesi Province West (5) variables that have a dominant influence on performance accountability at the Regional Revenue and Finance Management Agency of West Sulawesi Province.*

*This approach uses survey research conducted at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province from July 2021 to August 2021. The research population is all employees of the Regional Revenue and Finance Management Agency of West Sulawesi Province. Sampling was done by purposive sampling with the criteria involved in budgeting and finance, totalling 36 people.*

*The test results show that (1) partially the budget clarity variable has a significant positive effect on performance accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province (2) partially the internal control variable has a significant positive effect on performance accountability at the Provincial Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi (3) partially variable the quality of human resources has a significant positive effect on performance accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province (4) simultaneously the variables of budget clarity, internal control and the quality of human resources have a significant positive effect on performance accountability at the Regional Finance and Revenue Management Agency of West Sulawesi Province (5) the internal control variable has the most dominant influence on performance accountability at the Provincial Finance and Revenue Management Agency in West Sulawesi.*

**Keywords:** *Budget Clarity, Internal Control, Quality of Human Resources, Performance Accountability.*



## DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Kejelasan Anggaran .....	17
2.2.1 Pengertian Kejelasan Anggaran.....	18
2.2.2 Prinsip Penyusunan Anggaran.....	19
2.2.3 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.....	23
2.2.4 Indikator Kejelasan Anggaran .....	24
2.3 Pengendalian Internal.....	25
2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal .....	27
2.3.2 Tujuan Pengendalian Internal .....	28
2.3.3 Prinsip Pengendalian Internal .....	30
2.3.4 Keterbatasan Pengendalian Internal.....	32
2.3.5 Indikator Pengendalian Internal.....	33
2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	34
2.4.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia .....	35
2.4.2 Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia.....	36
2.4.3 Pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia .....	37

2.4.4 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	38
2.4.5 Indikator Kualitas sumber Daya Manusia .....	39
2.5 Akuntabilitas Kinerja .....	39
2.5.1 Sasaran Akuntabilitas Kinerja .....	42
2.5.2 Ruang Lingkup Akuntabilitas Kinerja.....	42
2.5.3 Unsur Akuntabilitas Kinerja .....	43
2.5.4 Siklus Akuntabilitas Kinerja.....	45
2.5.5 Indikator Akuntabilitas Kinerja .....	46
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	47
3.2 Hipotesis Penelitian.....	49
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	51
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Pendekatan Penelitian .....	54
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	54
4.3 Populasi dan Sampel .....	55
4.3.1 Populasi.....	55
4.3.2 Sampel .....	55
4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	56
4.5 Jenis dan Sumber Data .....	58
4.6 Metode Analisis Data .....	58
4.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	60
4.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
4.6.4 Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Hasil Penelitian .....	68
5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	68
5.1.2 Deskripsi Data .....	75
5.1.3 Deskripsi Responden .....	75
5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....	78
5.1.5 Deskripsi Indeks Jawaban Responden.....	93
5.1.6 Analisis Statistik Deskriptif.....	100
5.1.7 Uji Instrumen Penelitian .....	101

5.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	107
5.1.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	111
5.1.10 Uji Hipotesis .....	113
5.2 Pembahasan.....	118
5.2.1 Pengaruh Kejelasan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	118
5.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	121
5.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	123
5.2.4 Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	125
5.2.5 Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.....	127

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	129
6.2 Saran.....	130

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah.....	7
Tabel 4.1 Jumlah Sampel .....	56
Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Kuesioner .....	75
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
Tabel 5.5 Tanggapan responden terhadap kejelasan anggaran .....	79
Tabel 5.6 Tanggapan responden terhadap pengendalian internal .....	83
Tabel 5.7 Tanggapan responden terhadap kualitas sumber daya manusia.....	87
Tabel 5.8 Tanggapan responden terhadap akuntabilitas kinerja .....	89
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kejelasan Anggaran.....	94
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengendalian Internal ....	96
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	97
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas Kinerja.....	98
Tabel 5.13 Statistik Deskriptif .....	100
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kejelasan Anggaran (X1).....	102
Tabel 5.15 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X2) .....	103
Tabel 5.16 Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3).....	104
Tabel 5.17 Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja (Y) .....	105
Tabel 5.18 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	106
Tabel 5.19 Uji Normalitas.....	109
Tabel 5.20 Uji Multikolinearitas .....	110
Tabel 5.21 Analisis Regresi Linier Berganda .....	112
Tabel 5.22 Uji Parsial (Uji T) .....	114
Tabel 5.23 Uji Simultan (Uji F) .....	117
Tabel 5.24 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	118

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	48
Gambar 5.1 Struktur Organisasi BPKPD Prov. Sulbar .....	74
Gambar 5.2 Grafik histogram Uji Normalitas .....	107
Gambar 5.3 <i>Normal Probability Plot</i> .....	108
Gambar 5.4 Grafik Scatterplot .....	111

**DAFTAR LAMPIRAN****LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN****LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN****LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA****LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA**

1. DESKRIPSI RESPONDEN
2. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF
3. UJI INSTRUMEN PENELITIAN
  - A. UJI VALIDITAS
  - B. UJI RELIABILITAS
4. UJI ASUMSI KLASIK
  - A. UJI NORMALITAS
  - B. UJI MULTIKOLINIERITAS
  - C. UJI HETEROSKEDASTISITAS
5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
  - A. UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)
  - B. UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)
  - C. UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**LAMPIRAN 5 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pemerintah menyelenggarakan kegiatan pembangunan dan pelayanan sebagai bentuk dari tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan efektif dan berkeadilan, Transparan dan akuntabel. Hal ini berarti untuk melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, aspiratif dan memiliki daya tanggap yang tinggi terhadap masyarakat yang dilayani agar masyarakat pengguna jasa merasa puas terhadap pelayanan yang diterimanya.

Salah satu masalah penting yang termasuk dalam perkembangan organisasi sektor publik adalah semakin menguatnya tuntutan pelaksanaan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja sektor public untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good govermance*). Akuntabilitas merupakan kunci dalam mencapai good govermance dalam pengelolaan organisasi publik, jika siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan proses pertanggungjawaban publik, proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuannya. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah satu item yang tercantum didalam dasar hukum atau aturan organisasi, karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum untuk memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang di perolehnya. Kinerja organisasi dapat diraih dengan mengefektifkan dan mengefensiensikan hasil dari proses organisasi. Yakni



perencanaan, penganggaran, realisasi anggaran, pengendalian dan jasa, pelaporan keuangan, audit, serta pertanggungjawaban publik (Bastian,2010: 88).

Pemerintah memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yaitu dengan menyampaikan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil dari program yang dilaksanakan yang dituangkan dalam laporan keuangan dan laporan kinerja. 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. Indikator kinerja menurut Mahmudi (2010) didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres RI) Nomor 29 Tahun 2014, akuntabilitas kinerja merupakan Perwujudan pertanggungjawaban instansi pemerintah, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Akuntabilitas ini diwujudkan oleh pemerintah dalam suatu sistem pertanggungjawaban yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang implementasinya dimulai sejak penyusunan renstra sampai dengan pertanggungjawaban dalam bentuk laporan kinerja yaitu LAKIP. LAKIP ini bertujuan untuk mengendalikan penggunaan APBD menjadi efektif, tanpa adanya belanja kebutuhan yang tidak terlalu mendesak, terwujudnya Good Governance

atau pemerintahan yang baik serta menciptakan budayakerja dari setiap SKPD yang berorientasi terhadap Customer Satisfaction atau kepuasan pelanggan terhadap pelayanan publik

Pemerintah selaku pengelola dana publik agar dapat memenuhi akuntabilitas kiranya memperhatikan beberapa hal antara lain: anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan. Untuk dapat mewujudkan akuntabilitas kinerja, anggaran menjadi sangat penting karena akan berdampak pada kinerja pemerintah. Menurut Hidayattullah dan Herdjiono (2014) menyatakan bahwa Anggaran adalah suatu rencana yang dinyatakan secara kuantitatif dalam satuan uang yang berjangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Salah satu karakteristik anggaran adalah kejelasansasaran anggaran, dengan adanya sasaran anggaran yang jelas maka, akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pada konteks Pemerintah Daerah, kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah.

Untuk mencapai kinerja yang berakuntabilitas, pemerintah daerah menerapkan sistem pengendalian internal. Pengendalian intern pada pemerintah pusat dan daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem PengendalianIntern Pemerintah (SPIP) diharapkan dapat menjadialat untuk antisipasi dan deteksi dini (built in control) terhadap ketidaksesuaian atau celah pelanggaran yang mungkin timbul dalam organisasi. Ketikainternal control system

yang dijabarkan dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bekerja secara otomatis melakukan fungsi pengawasan, maka setiap insan birokrasi pemerintah suka tidaksuka akan bekerja “under control”. 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.

Salah satu keberhasilan penerapan goodgovernance tidak terlepas dari pengaruh faktor internal organisasi. Faktor internal adalah berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi, salah satunya adalah 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. Pendidikan dan pelatihan yang efektif akan menghasilkan tenaga yang bermutu sehingga mampu melaksanakan, perubahan, pertumbuhan pada instansi/organisasi di tempat bekerja, Menurut M. Dawam Raharjo (2012) dalam buku “Intelektual, Intelegensi dan perilaku politik bangsa” Kualitas SDM tidak hanya ditentukan

oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan dan kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para Pegawai Negeri Sipil, tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecapan pegawai negeri sipil dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai negeri sipil, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif

Sumber daya yang dibutuhkan dalam 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.

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu bentuk media untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi pemerintah atas



pelaksanaan tujuan dan sasaran organisasi. Akuntabilitas kinerja didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang mewajibkan kepada setiap instansi pemerintah melakukan akuntabilitas kinerja masing-masing sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam bentuk Laporan Kinerja. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan setiap tahun. Setiap instansi pemerintah wajib membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang merupakan konsekuensi dari amanat Akuntabilitas kinerja didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Akuntabilitas kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan kewajiban Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam perencanaan strategis melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik dan melembaga. Pengukuran pencapaian kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah dilakukan dengan membandingkan antara rencana kerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan. Adapun Laporan Kinerja Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah lima tahun terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah**

No	Tahun	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	2016	CC	51,88	Cukup
2.	2017	CC	54,05	Cukup
3.	2018	CC	56,84	Cukup
4.	2019	B	60,61	Baik
5.	2020	B	63,14	Baik

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti berniat untuk meneliti tentang seberapa besar “Pengaruh Kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan singkat suatu masalah yang akanditeliti. Agar memudahkan peneliti dalam menentukan konsep teoritis yangditelaah dan memilih metode penguji data yang tepat, masalah penelitian sebaiknya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yang mengekspresikan secara jelashubungan antara dua variabel atau lebih (Sangadji dan Sopiah, 2010:45).

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kejelasan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

2. Apakah pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
5. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kejelasan anggaran secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pemegang kebijakan, dalam hal ini pemerintah daerah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja SKPD sehingga dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan Akuntabilitas Publik;
2. Bagi Pemerintahan, sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah khususnya SKPD Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja mewujudkan good governance;
3. Bagi akademisi, diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntabilitas sektor publik di Indonesia terutama dalam Sistem akuntabilitas kinerja, Selain itu Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

manfaat bagi pemerintah daerah agar lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja dan memberikan kontribusi informasi serta landasan penelitian selanjutnya mengenai akuntabilitas kinerja instansi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia dan akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mu'minatus nur fadilah dan Endang dwi retnani (2018) meneliti tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal dan kualitas sdm terhadap akuntabilitas kinerja BPKPD kota Surabaya, 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.
2. Aprilia Bayan, et.al (2020) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah dengan sistem pelaporan sebagai variabel moderasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, Kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah dengan sistem pelaporan sebagai variabel moderasi (studi pada SKPD Kabupaten Pulau Morotai). Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui responden yang diperoleh dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden sebanyak 93

dan hanya 55 kuesioner yang kembali dan di analisis lebih lanjut. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Regresi Analisis Berganda dan Moderate Regression Analysis. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah, sistem pelaporan dapat memoderasi hubungan antara pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

3. Awwaliyah Nur Azizahawwazizah Dan Dini Widyawati (2020) meneliti tentang Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja pada kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya dimana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas aktivitas dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yang berdasarkan kriteria. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden yang berada di 21 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS

versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

4. Yulia Cantika (2018) meneliti tentang Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Perencanaan Anggaran Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintahan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi atau Moderated Regression Analysis (MRA) dengan pendekatan analitik. Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Perencanaan Anggaran Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa pengendalian internal mampu memoderasi kejelasan sasaran anggaran dan



sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan pengendalian internal tidak mampu memoderasi perencanaan anggaran terhadap akuntabilitas kinerja. Bagi Badan Keuangan Kabupaten Polewali Mandar, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

5. Fitrawati, et.al (2019) meneliti tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas kinerja akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (survei pada satuan kerja perangkat daerah (skpd) kabupaten parigi moutong). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kejelasan Target Anggaran Secara Simultan dan Parsial dan sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Populasi dan sampel penelitian adalah 35 SKPD di Kecamatan Parigi Moutong. Pengumpulan data penelitian menggunakan survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan Program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan pengaruh sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas kinerja agensi pemerintahan. Secara parsial, kejelasan target anggaran dan sistem pengendalian internal secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pejabat.
6. Erlin Ayu Harjaningrum dan Lilis Ardini (2021) meneliti tentang analisis penerapan akuntabilitas keuangan, pengendalian internal dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk

menguji pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan, pengendalian internal dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja dimana akuntabilitas kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban atas visi dan misi serta kegiatan yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah kepala instansi, kepala bagian keuangan, kepala sub bagian keuangan, staff keuangan dan staff. Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang berdasarkan kriteria. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 90 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntabilitas keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya sedangkan pengendalian internal dan partisipasi masyarakat berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Artinya akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya tidak ditentukan langsung oleh faktor penerapan akuntabilitas keuangan melainkan faktor pengendalian internal dan partisipasi masyarakat.

7. Lisudatu Trifosa Allorante (2020) meneliti tentang pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, dan pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi kalimantan

barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, partisipasi anggaran, dan pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan objek yang berbeda yaitu Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh kepala badan/dinas, kepala bagian/bidang, kepala seksi dan staf keuangan pada OPD yang berada disekitar lingkungan Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah 107 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan purposive sampling. Data kuesioner diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran, sistem pelaporan, dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

8. Tonisy Karla Josua Samosir (2020) meneliti tentang pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, sistem pelaporan, dan anggaran daerah berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Studi Kasus Pada BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, sistem pelaporan, dan anggaran daerah berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian

ini adalah pimpinan, staf dan pegawai di lingkungan BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019 yang berjumlah 126. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dan jumlah kuesioner yang dapat dianalisis hanya 105. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji hipotesis melalui uji F dan uji t. Kualitas instrumen dilihat dari tingkat reliabilitas dinyatakan reliabel, sedangkan jika dilihat dari tingkat validitas instrumen dari 50 pertanyaan 2% dinyatakan cukup valid, 92% dinyatakan valid dan 6% dinyatakan sangat valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, sistem pelaporan, dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

## **2.2 Kejelasan Anggaran**

Anggaran merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan bagian dari fungsi manajemen. Di dunia bisnis maupun di organisasi sektor publik, termasuk pemerintah, anggaran merupakan bagian dari aktivitas penting yang dilakukan secara rutin. Pada dasarnya anggaran merupakan suatu hal yang sangat dirahasiakan terutama untuk organisasi privat atau swasta, sedangkan untuk organisasi sektor publik anggaran merupakan suatu hal yang harus diketahui oleh publik untuk dievaluasi, dikritik, dan diberi masukan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah, anggaran memiliki peran penting terutama dalam organisasi pemerintahan. Anggaran organisasi sektor publik yang baik berisi informasi mengenai pendapatan, belanja, pembiayaan dan

pernyataan tentang estimasi kinerja yang akan dicapai selama periode akuntansi. Pemerintah daerah dituntut tidak sekedar melakukan akuntabilitas vertikal, yaitu pelaporan kepada pemerintah atasan, melainkan juga melakukan akuntabilitas horizontal, yaitu pelaporan kepada DPRD dan masyarakat luas (Mardiasmo, 2019).

Rencana anggaran tahunan diajukan kepada legislatif untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapat persetujuan maka terbitlah rencana anggaran tahunan yang disetujui oleh legislatif. Berdasarkan rencana anggaran tahunan yang telah disetujui masing-masing instansi menyusun rencana operasional tahunan. Rencana operasional biasanya termasuk jadwal kegiatan dan penyediaan sumber daya. Semua SKPD harus menyiapkan dokumen pelaksanaan anggaran berdasarkan alokasi anggaran yang ditetapkan dalam penjabaran anggaran yang sudah ditetapkan untuk tiap-tiap SKPD. Akhir tahun anggaran, setelah program dan kegiatan selesai dilaksanakan, manajemen kinerja melakukan review, evaluasi dan penilaian atas hasil yang telah dicapai dalam satu tahun anggaran. Pertanggungjawaban keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target kinerja yang ada dalam kesepakatan kinerja dilaporkan ke dalam suatu laporan kinerja tahunan. Laporan kinerja meliputi laporan kinerja keuangan dan dan laporan kinerja non-keuangan untuk dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan ditahun berikutnya.

### **2.2.1 Pengertian Kejelasan Anggaran**

Menurut Indra Bastian (2010:191) Kejelasan anggaran adalah suatu rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan,

dan sumber pendanaan yang diharapkan untuk membiayai dalam waktu periode tertentu. Menurut Ahmad Rudi (2019:209) 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.

Ginting (2010), mendefinisikan kejelasan anggaran adalah sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Kennis (2011) mendefinisikan kejelasan anggaran adalah Menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran adalah tujuan dari suatu rencana anggaran yang di tentukan secara jelas dan spesifik dan dapat dimengerti pihak yang bertanggung jawab atas pencapaian anggaran tersebut dalam waktu periode tertentu.

### **2.2.2 Prinsip Penyusunan Anggaran**

Dalam rangka penyusunan anggaran terdapat beberapa prinsip penganggaran yang perlu dicermati, yaitu:

### 1. Transparansi dan Akuntabilitas Anggaran

APBD harus dapat menyajikan informasi yang jelas mengenai tujuan, sasaran, hasil, dan manfaat yang diperoleh masyarakat dari suatu kegiatan atau proyek yang dianggarkan. Anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup masyarakat. Masyarakat juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

### 2. Disiplin Anggaran

Pendapatan yang direncanakan merupakan perkiraan yang terukur secara rasional yang dapat dicapai untuk setiap sumber pendapatan, sedangkan belanja yang dianggarkan pada setiap pos/pasal merupakan batas tertinggi pengeluaran belanja. Penganggaran pengeluaran harus didukung dengan adanya kepastian tersedianya penerimaan dalam jumlah yang cukup dan tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan yang belum/tidak tersedia anggarannya dalam APBD/ APBD-Perubahan.

### 3. Keadilan Anggaran

Pemerintah daerah wajib mengalokasikan penggunaan anggarannya secara adil agar dapat dinikmati oleh seluruh kelompok masyarakat tanpa diskriminasi dalam pemberian pelayanan karena pendapatan daerah pada hakekatnya diperoleh melalui peran serta masyarakat.

#### 4. Efisiensi dan Efektivitas Anggaran

Penyusunan anggaran hendaknya dilakukan berlandaskan asas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dana yang tersedia harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan dan kesejahteraan maksimal untuk kepentingan masyarakat.

#### 5. Disusun Dengan Pendekatan Kinerja

APBD disusun dengan pendekatan kinerja, yaitu mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja (output/outcome) dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan. Hasil kerjanya harus sepadan atau lebih besar dari biaya atau input yang telah ditetapkan. Selain itu harus mampu menumbuhkan profesionalisme kerja di setiap organisasi kerja yang terkait.

Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada pimpinan, untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Pimpinan akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan SKPD untuk menyusun target 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 (Suharono dan Solichin, 2006). Pengelolaan keuangan pemerintahan daerah yang berakuntabilitas tidak lepas dari anggaran pemerintah daerah. Tujuan anggaran yaitu sebagai alat perencanaan, dengan adanya anggaran, organisasi tahu apa yang harus dilakukan dan ke arah mana kebijakan yang dibuat. Menurut Putra



(2013) Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja secara jelas. Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab 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. Ketidakjelasan 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.

Dalam organisasi sektor publik, anggaran memiliki peran penting terutama dalam organisasi pemerintahan. Anggaran organisasi sektor publik yang baik berisi informasi mengenai pendapatan, belanja, pembiayaan dan pernyataan tentang estimasi kinerja yang akan dicapai selama periode akuntansi. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengelolaan keuangan pemerintahan daerah yang berakuntabilitas tidak lepas dari anggaran pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2002) yang menyatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah manfaat sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Oleh sebab itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan kegiatan anggaran.

### **2.2.3 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah**

APBD merupakan salah satu instrumen kebijakan yang digunakan sebagai alat untuk meningkatkan pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat di daerah. Menurut Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui oleh pemerintah daerah dan DPRD, serta ditetapkan dengan peraturan daerah. APBD merupakan instrument kebijakan yang utama bagi pemerintah daerah. Anggaran daerah juga digunakan sebagai alat untuk menentukan besar pendapatan dan pengeluaran.

APBD disusun sebagai pedoman pemerintah daerah dalam mengatur penerimaan serta belanja. Berikut beberapa tujuan APBD, di antaranya:

1. Membantu pemerintah daerah mencapai tujuan fiskal
2. Meningkatkan pengaturan atau juga kordinasi tiap bagian yang berada di lingkungan pemerintah daerah.
3. Menciptakan efisiesnsi terhadap penyediaan barang dan jasa. Menciptakan prioritas belanja pemerintah daerah.

Struktur APBD terdiri dari pendapatan daerah, belanja daerah, dan pembiayaan daerah. Adapula keterkaitan ketiga struktur APBD, sebagai berikut:

1. Penganggaran pendapatan dan belanja

Anggaran ini disajikan terlebih dahulu sebelum anggaran belanja. Pendapatan daerah dikurangi dengan belanja daerah. Hasil yang didapat bisa surplus atau defisit. Jika surplus yang didapat berarti pendapatan lebih besar dari pada belanja. Sedangkan defisit berarti belanja lebih besar dibandingkan pendapatan.

2. Penggaran pembiayaan

Anggaran ini terdiri dari penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan. Selanjutnya, penerimaan dikurangi dengan pengeluaran yang kemudian disebut dengan pembiayaan neto. Kemudian pembiayaan neto ditambah dengan surplus atau defisit. Hasil penjumlahan tersebut disebut dengan Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA).

#### **2.2.4 Indikator Kejelasan Anggaran**

Menurut Anjarwati (2012), indikator variabel kejelasan anggaran adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan rencana kerja dan anggaran;
2. Kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD;
3. Sasaran anggaran yang jelas dan spesifik;
4. Keahlian dan pengetahuan;
5. Ketepatan anggaran dengan realisasi.

### **2.3 Pengendalian Internal**

Pengendalian internal sangat penting bagi instansi pemerintah. sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menerapkan sistem pengendalian intern atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing sehingga seluruh kegiatan instansi dapat dilaksanakan secara tertib, terkendali, efisien dan efektif serta dapat mencapai tujuannya.

Pengendalian internal adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Mulyadi 2016:164). Pengendalian internal dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang efektif dapat menciptakan pemerintahan yang baik pula. Pengendalian internal juga digunakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai tolok ukur dalam mengukur seberapa efektif kegiatan dalam pemerintah. Sebagai organisasi sektor publik, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dituntut untuk bisa bekerja dengan tujuan akhir memberikan hasil yang dianggap berhasil untuk masyarakat, oleh sebab itu pengendalian internal sangat diperlukan agar semua kegiatan-kegiatan demi

mencapai pemerintahan yang baik bisa berjalan sebagaimana mestinya dan tetap sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Jika pengendalian internal suatu organisasi buruk dan lemah maka akan sangat merugikan dan bisa memberikan peluang yang besar bagi pegawainya untuk berbuat kecurangan, sehingga bisa mengacaukan rancangan-rancangan awal yang sudah dibuat dan disepakati bersama. Maka dari itu suatu organisasi harus memiliki pengendalian internal yang kuat agar semua kegiatan yang sudah direncanakan dan disetujui sebelumnya bisa berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja

Pengendalian internal yang efektif dalam pemerintahan akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik, sehingga terciptanya keefesienan terhadap penggunaan sumber daya yang digunakan (Primayona, dkk. 2014). Peningkatan efisiensi terhadap anggaran merupakan tujuan utama dari diberlakukannya akuntabilitas kinerja pada pemerintah. Penggunaan indikator-indikator yang tepat dalam pelaksanaan kegiatan dapat mengurangi penggunaan anggaran yang tidak tepat sasaran. Sistem pengendalian internal terdiri dari komponen-komponen ataupun prosedur-prosedur yang dibuat sedemikian rupa demi tercapainya kondisi yang efektif, efisien dan relevan dalam sebuah organisasi demi keberlangsungan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Pada sistem pemerintahan, sebuah instansi pemerintah juga melaksanakan sistem pengendalian internal yang dimana hal ini menjadi kewajiban dan ketaatan suatu instansi atas kebijakan pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008.

### **2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut Siti dan Ely (2010:312) Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini :

- a. Keandalan pelaporan keuangan.
- b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.
- d. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Menurut Krismiaji (2015:213) Pengendalian (control) adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi atau sistem. Tujuan di lakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi, pengendalian intern yang baik dapat memprediksi terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam batasatas yang layak, jika terjadi kesalahan dan penyelewengan hal ini dapat diketahui dengan cepat. Usaha-usaha pimpinan perusahaan untuk menetapkan sistem pengendalian intern yang baik bertujuan untuk menunjang organisasi lebih efektif dalam rangka mencapai tujuannya.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal. Dengan diadakan pelaksanaan pengendalian internal yang tepat pada instansi pemerintah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi terhadap kinerja dan penggunaan anggaran. Sistem pengendalian internal ini terdiri dari kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan

dan kegiatan pengawasan lainnya dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 memberikan kewenangan lebih kepada Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam hal pencapaian kinerja instansi pemerintah. APIP bertugas melaksanakan reviu terhadap laporan kinerja instansi pemerintah demi terciptanya keandalan informasi yang disajikan dalam laporan kinerja tersebut. APIP juga melakukan pengevaluasian atas pengimplementasian SAKIP dan/atau evaluasi kinerja sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kewenangannya (Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Pasal 29). Dengan demikian kualitas dan kapabilitas APIP sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang nantinya menghasilkan kinerja yang maksimal

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mendefinisikan Sistem Pengendalian Internal (SPI) adalah 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.

### **2.3.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Tujuan pengendalian internal pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 dalam Mamuaja (2016) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang:

- a. Tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan
- b. Penyelenggaraan Pemerintah Negara.
- c. Keandalan Pelaporan Keuangan.
- d. Pengamanan Aset Negara.
- e. Ketaatan terhadap peraturan Perundang-undangan.

Penerapan Unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. 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 Peraturan Pemerintah 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.

Pengendalian intern dalam pelaksanaannya juga harus diuji keefektifitasnya. Penentuan apakah pengendalian telah diimplementasikan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat serta apakah pelaksana sudah memiliki kewenangan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan pengendalian tersebut secara efektif merupakan tujuan dari dilaksanakannya pengujian pengendalian intern. Seperti yang kita ketahui, jika pengendalian



internal dihasilkan andal, asser milik negara tetap aman dan peraturan perundang-undangan dijalankan maka akan tercipta tata kelola pemerintah yang baik (Ristanti dkk, 2014).

### **2.3.3 Prinsip Pengendalian Internal**

Prinsip pengendalian internal menurut Hery (2016:162-170) dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Penetapan tanggung jawab**

Karakteristik yang paling utama (paling penting) dari pengendalian internal adalah penetapan tanggung jawab ke masing-masing pegawai secara spesifik. Penetapan tanggung jawab di sini agar supaya masing-masing pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas-tugas tertentu (secara spesifik) yang telah dipercayakan kepadanya. Pengendalian atas pekerjaan tertentu akan menjadi lebih efektif jika hanya ada satu orang saja yang bertanggung jawab atas sebuah tugas/pekerjaan tertentu tersebut.

#### **2. Pemisahan tugas**

Pemisahan tugas di sini maksudnya adalah pemisahan fungsi atau pembagian kerja. Ada 2 (dua) bentuk yang paling umum dari penerapan prinsip pemisahan tugas ini, yaitu:

- a. Pekerjaan yang berbeda seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang berbeda pula.
- b. Harus adanya pemisahan tugas antara karyawan yang menangani pekerjaan pencatatan aset dengan karyawan yang menangani langsung aset secara fisik (operasional).

Rasionalisasi dari pemisahan tugas adalah bahwa tugas/pekerjaan dari seorang pegawai seharusnya dapat memberikan dasar yang memadai untuk mengevaluasi pekerjaan pegawai lainnya.

### 3. Dokumentasi

Dokumen memberikan bukti bahwa transaksi bisnis atau peristiwa ekonomi telah terjadi. Dengan membubuhkan atau memberikan tanda tangan (atau inisial) ke dalam dokumen, orang yang bertanggung jawab atas terjadinya sebuah transaksi atau peristiwa dapat diidentifikasi dengan mudah.

### 4. Pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik

Penggunaan pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik sangatlah penting. Pengendalian fisik terutama terkait dengan pengamanan aset. Pengendalian mekanik dan elektronik juga mengamankan aset. Penggunaan pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik yaitu sebagai berikut:

- a. Uang kas dan surat-surat berharga sebaiknya disimpan dalam safe deposits box;
- b. Catatan-catatan akuntansi yang penting juga harus disimpan dalam filing cabinet yang terkunci;
- c. Tidak semua atau sembarangan karyawan dapat keluar masuk gudang tempat penyimpanan persediaan barang dagangan;
- d. Penggunaan kamera dan televisi monitor;
- e. Adanya sistem pemadam kebakaran atau alarm yang memadai;
- f. Penggunaan password system dan lain-lain.

#### 5. Pengecekan independen atau verifikasi internal

Kebanyakan sistem pengendalian internal memberikan pengecekan independen atau verifikasi internal. Prinsip ini meliputi peninjauan ulang, perbandingan, dan pencocokan data yang telah disiapkan oleh karyawan lainnya yang berbeda. Kebutuhan akan pengecekan independen meningkat karena struktur pengendalian internal cenderung berubah setiap saat kalau tidak terdapat mekanisme penelaahan yang sering. Pegawai mungkin akan menjadi lupa atau dengan sengaja tidak mengikuti prosedur, atau menjadi ceroboh jika tidak ada orang yang meninjau ulang dan mengevaluasi hasil pekerjaannya. Salah satu risiko yang disengaja maupun yang tidak disengaja mungkin dapat saja terjadi tanpa melihat kualitas dari sistem pengendalian yang selama ini telah dijalankan. Cara yang paling murah untuk melakukan verifikasi internal adalah dengan menerapkan pemisahan tugas. Dalam perusahaan besar, pengecekan independen sering dilakukan oleh auditor internal. Auditor internal di sini adalah karyawan perusahaan yang bertugas secara terus menerus untuk melakukan evaluasi mengenai keefisienan dan keefektifan sistem pengendalian internal perusahaan.

#### **2.3.4 Keterbatasan Pengendalian Internal**

Keterbatasan pengendalian intern mencakup 5 (lima) hal, yaitu :

##### 1. Kesalahan dalam pertimbangan

Seringkali, manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan

tugas rutin karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu, atau tekanan lain.

2. Gangguan.

Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena kelalaian, tidak adanya perhatian, atau kelelahan.

3. Kolusi.

Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi (collusion). Kolusi dapat mengakibatkan bobolnya pengendalian internal yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidak beresan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian intern yang dirancang.

4. Pengabaian oleh manajemen

Manajemen dapat mengakibatkan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan, atau kepatuhan semu.

5. Biaya lawan manfaat

Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut.

### **2.3.5 Indikator Pengendalian Internal**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 menyebutkan indikator pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian;
2. Aktivitas pengendalian;
3. Penilaian resiko;
4. Informasi dan komunikasi;
5. Pemantauan.

#### **2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas sumber daya yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan memberikan dampak bagi institusi pekerja. Kualitas sumber daya adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya yang mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia yang baik dibutuhkan dalam setiap organisasi pemerintah agar kontribusi kinerja yang diberikan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pemerintah maka sumber daya manusia harus mengikuti peraturan yang telah ditentukan. Individu yang ada dalam setiap organisasi harus mampu bekerja dengan maksimal, penuh inovasi, dan bersemangat dalam memberikan kontribusi kepada organisasi, sehingga dapat tercapainya kinerja organisasi yang baik.

#### 2.4.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009:27) adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.

Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha (2012:7) adalah sebagai berikut : “Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu member sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional”. Adapun menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

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.

#### **2.4.2 Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

##### **1. Aspek fisik (kemampuan fisik)**

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

##### **2. Aspek Non Fisik**

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik

pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

### **2.4.3 Pengembangan Kualitas Sumber Daya manusia**

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut :

#### **1. Pengembangan Rasio-Intelektual**

Jalur ini menitikbertakan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menialai keadaan salahbenar. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio-intelektual ini melalui materi dasar hitungmenghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapihan dan lain-lain.

#### **2. Pengembangan Intuisi-Bathin**

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga



dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan social, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

### 3. Pengembangan Phisik Manusia

Pengembangan phisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan phisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan phisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan phisik manusia.

#### **2.4.4 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut sedarmayanti (2009:18) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.

4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

#### **2.4.5 Indikator Kualitas sumber Daya Manusia**

Menurut Affandi (2018) indikator variabel sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja;
2. Kualitas kerja;
3. Kuantitas;
4. Ketepatan waktu;
5. Efektivitas biaya.

#### **2.5 Akuntabilitas Kinerja**

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan

kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah disusun berdasarkan beberapa tahapan yaitu penyusunan perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, serta reviu dan evaluasi kinerja. Perjanjian kinerja disusun berpedoman pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah bersinergi dengan Rencana Strategis (Renstra) SKPD dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) lima tahunan. Kemudian dilakukan pengukuran kinerja dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan sehingga capaian kinerja dapat diketahui dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk laporan kinerja instansi pemerintah.

Dari sudut pandang fungsional, Ellwood dalam Mardiasmo (2018: 28-29) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas kebijakan (Policy Accountability) Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.
- b. Akuntabilitas program (Program Accountability) Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai

atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

- c. Akuntabilitas proses (Process Accountability) Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.
- d. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (Accountability for probity and legality) Akuntabilitas kejujuran (accountability for probity) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (abuse of power), sedangkan akuntabilitas hukum (legal accountability) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan AKIP harus berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staff instansi yang bersangkutan.
2. Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan 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.

Laporan akuntabilitas kinerja merupakan gambaran dari akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan pada instansi pemerintah. Laporan akuntabilitas kinerja menggambarkan hasil pengukuran kinerja terhadap penggunaan anggaran atas program-program yang direncanakan berdasarkan kepada rencana strategis. Hal ini menjadikan anggaran merupakan sebuah elemen yang penting dalam akuntabilitas kinerja. Menurut Kenis (1979) anggaran dapat digunakan sebagai alat evaluasi kinerja.

#### **2.5.1 Sasaran Akuntabilitas Kinerja**

Sasaran akuntabilitas kinerja adalah:

1. Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan;
2. Terwujudnya transparansi instansi pemerintah;
3. Terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional;
4. Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

#### **2.5.2 Ruang Lingkup Akuntabilitas Kinerja**

Ruang lingkup akuntabilitas kinerja adalah:

1. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kontribusi bagi

pencapaian visi dan misi pemerintah. Kegiatan yang menjadi perhatian utama mencakup:

- a. Tugas pokok dan fungsi dan instansi pemerintah;
  - b. Program kerja yang menjadi isu nasional;
  - c. Aktifitas yang dominan dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.
2. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang meliputi ruang lingkup tersebut di atas dilakukan oleh setiap instansi pemerintah sebagai bahan pertanggungjawabannya kepada Presiden.

### **2.5.3 Unsur Akuntabilitas Kinerja**

Akuntabilitas Kinerja pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi. Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja terdiri atas lima unsur dengan penjabaran sebagai berikut:

#### **1. Rencana Strategis/Renstra**

perencanaan strategik merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada dan mungkin timbul. Rencana strategik mengandung visi, misi, tujuan, dan sasaran. Cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijaksanaan, program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

## 2. Rencana Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dasar dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan secara tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran. Kegiatan rencana kinerja ini disusun setiap awal tahun anggaran dan merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam suatu periode tahunan.

## 3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

## 4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Evaluasi kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Dalam melakukan evaluasi kinerja, hasilnya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang berada di bawah wewenangnya, seperti sumber daya manusia, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja, dan hal lainnya yang

berkaitan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

#### 5. Analisis Akuntabilitas Kinerja

Analisis pencapaian akuntabilitas kinerja pada dasarnya menggambarkan muatan substansi akuntabilitas kinerja, terutama ditujukan untuk mendapatkan gambaran yang memadai mengenai hakikat dari akuntabilitas itu sendiri, yaitu mengenai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan

#### **2.5.4 Siklus Akuntabilitas Kinerja**

Menurut Pusdiklatwas BPKP (2011), sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap–tahap sebagai berikut :

1. Penetapan perencanaan strategis
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan

siklus akuntabilitas instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan strategis (renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategis ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai dari seluruh sasaran



strategis dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolak ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Pengumpulan dan pencatatan data kinerja dilakukan dalam melaksanakan kegiatan. Data kinerja tersebut merupakan pencapaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Data kinerja akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen dan metode pengumpulan data kinerja. Capaian kinerja tersebut dilaporkan di akhir periode kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk LAKIP. Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

### **2.5.5 Indikator Akuntabilitas Kinerja**

Menurut Karismawati. A (2018) indikator variabel akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

1. Visi Misi SKPD;
2. Indikator kinerja;
3. Program kegiatan;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian.

## BAB III

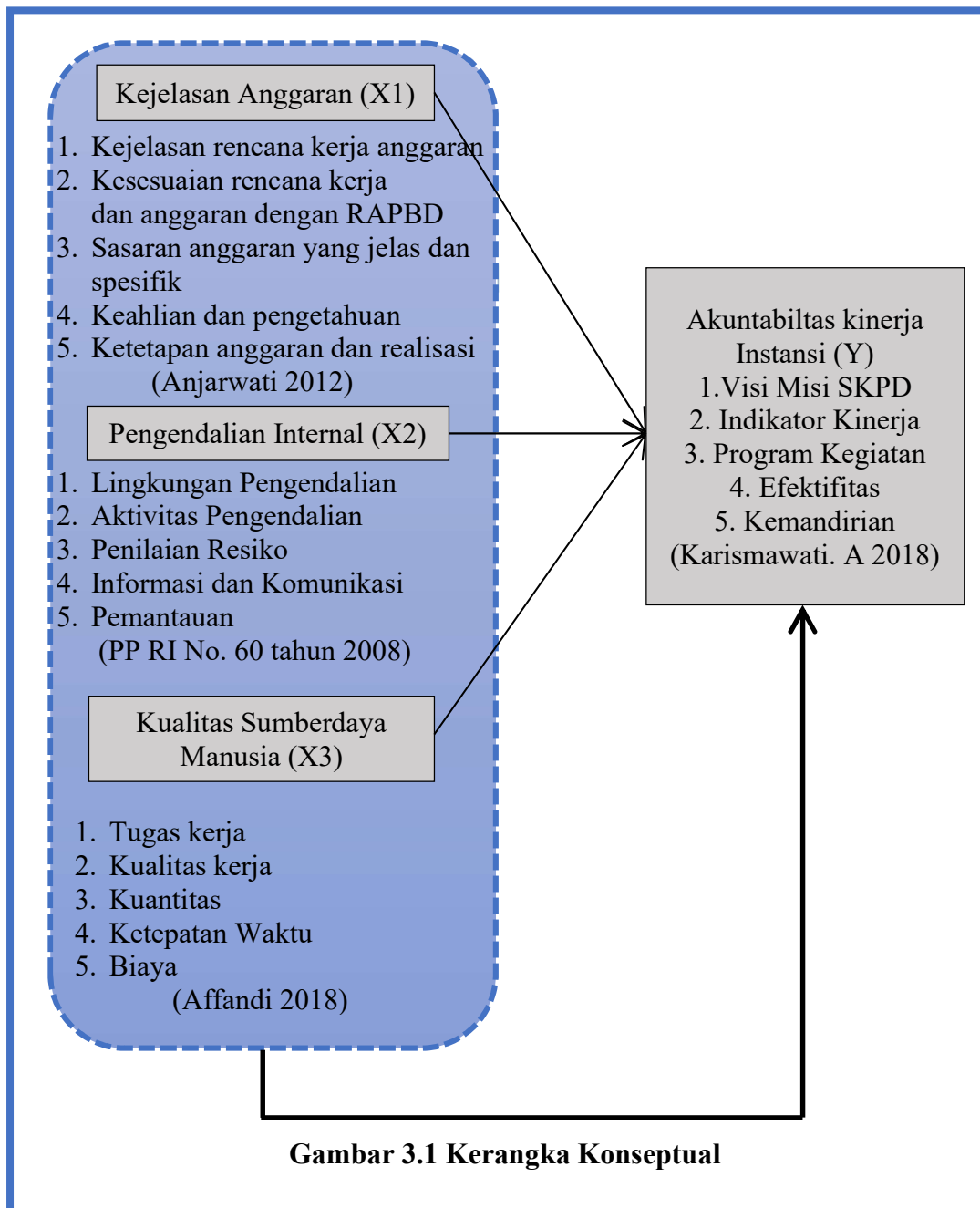
### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. kerangka pemikiran/ kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurnya dapat dirinci secara kongkrit.

Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara *empiris*.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori yang dijelaskan di bab terdahulu terhadap penelitian ini, maka sebagai kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



### 3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2018: 63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga kejelasan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

H2 : Diduga pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

H3 : Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

H4 : Diduga kejelasan anggaran, pengendalian internal dan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

H5 : Diduga variabel pengendalian internal berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

1. Pengaruh Kejelasan 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 anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. 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 signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### 3. Pengaruh sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja

Penelitian yang dilakukan Azmi (2014) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di lingkungan 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 signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dijelaskan dalam landasan teori sebelumnya maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: Variabel dependen dan variabel independen.

1. Akuntabilitas kinerja (Y) adalah gambaran keberhasilan pencapaian suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan program dan kebijakan

yang telah ditetapkan. Menurut Karismawati. A (2018) indikator variabel akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Visi Misi SKPD;
  - b. Indikator kinerja;
  - c. Program kegiatan;
  - d. Efektifitas;
  - e. Kemandirian.
2. Kejelasan anggaran (X1) adalah kejelasan sasaran anggaran adalah tujuan dari suatu rencana anggaran yang di tentukan secara jelas dan spesifik dan dapat dimengerti pihak yang bertanggung jawab atas pencapaian anggaran tersebut dalam waktu periode tertentu. Menurut Anjarwati (2012), indikator variabel kejelasan anggaran adalah sebagai berikut:
- a. Kejelasan rencana kerja dan anggaran;
  - b. Kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD;
  - c. Sasaran anggaran yang jelas dan spesifik;
  - d. Keahlian dan pengetahuan;
  - e. Ketepatan anggaran dengan realisasi.
3. Pengendalian internal (X2) merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian sasaran. Selanjutnya PP RI No. 60 tahun 2008 menyebutkan indikator pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan pengendalian;
  - b. Aktivitas pengendalian;
  - c. Penilaian resiko;
  - d. Informasi dan komunikasi;
  - e. Pemantauan.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia adalah penunjang kemajuan perusahaan yang memiliki kualitas, potensi, yang memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Affandi (2018) indikator variabel sumber daya manusia adalah sebagai berikut:
- a. Tugas kerja;
  - b. Kualitas kerja;
  - c. Kuantitas;
  - d. Ketepatan waktu;
  - e. Efektivitas biaya.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah provinsi sulawesi barat Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai Juli 2021 sampai dengan Agustus 2021.

### **4.3 Populasi dan Sampel**

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80) memberi pengertian bahwa: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 215 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

#### **4.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2013:218-219) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai

penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Adapun kriteria sampel adalah yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan keuangan, jumlah sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah
1.	Bidang Anggaran	16 Orang
2.	Sub Bagian Program dan pelaporan	8 Orang
3.	Sub Bagian Keuangan	12 Orang
Total		36 Orang

#### **4.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah provinsi sulawesi barat. pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan objek yang diamati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara adalah merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.
3. Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan, metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah provinsi sulawesi barat Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang mulai berturut-turut:
  - a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
  - b. Setuju (S) dengan skor 4
  - c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
  - d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
  - e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
4. Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia

pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

#### **4.5 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

#### **4.6 Metode Analisis Data**

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya (Priyatno, 2008). Kemudian Mas'ud (2011), menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan sebagai langkah selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya.

### 1. Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

### 2. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Beberapa teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

#### 4.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika Pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengambil skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan

dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

#### 4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

##### a. Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan nilai Sig  $\geq 0,05$  maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau indepenen. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas (indeks), dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance value (Ghozali, 2011). Batas dari tolerance value adalah  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ .



c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai errornya). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Glejser. Pengujian ini membandingkan signifikansi dari uji tersebut terhadap  $\alpha$  sebesar 5%.

#### 4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut  $Y$  (Situmorang, 2008).

Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kejelasan anggaran ( $X_1$ ), pengendalian internal ( $X_2$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Akuntabilitas Kinerja

$X_1$  = Kejelasan Anggaran

X2 = Pengendalian Intenal

X3 = Kualitas Sumber Daya Manusia

$\beta$  = Koefisien Regresi

$\alpha$  = Konstanta

e = Error Term

#### 4.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji signifikansi parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel Y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini digunakan Uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formasi Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$ , berarti variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. *Level of significant* ( $\alpha = 0.05$ )

Sampel n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

$H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{table}$

$H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel

#### 4. Mencari $t$ hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti Mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus berikut (Ridwan, 2009).

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{n - r^2}}$$

#### Keterangan

$t$  hitung = nilai  $t$

$r$  = nilai koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

#### 5. Kesimpulan

Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) (Koncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu kejelasan anggaran (X1), pengendalian internal (X2) dan kualitas sumber

daya manusia (X3) terhadap variabel bebas (devenden) yaitu akuntabilitas kinerja (Y) (Ghozali, 2011). Langkah-langkah pengujiannya:

1. Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 : n-k-1.
3. Menentukan formulasi Ho dan Ha.

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kejelasan anggaran (X1), pengendalian internal (X2) dan sumber daya manusia (X3) terhadap akuntabilitas kinerja (Y).

$H_a : \beta > 0$ , artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kejelasan anggaran (X1), pengendalian internal (X2) dan sumber daya manusia (X3) terhadap akuntabilitas kinerja(Y).

4. Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. dengan rumus f hitung sebagai berikut (Ridwan, 2009).

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan:

f hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

## 5. Keputusan / Kesimpulan

jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kejelasan anggaran (X1), pengendalian internal (X2) dan sumber daya manusia (X3) terhadap akuntabilitas kinerja (Y) adalah diterima.

jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kejelasan anggaran (X1), pengendalian internal (X2) dan sumber daya manusia (X3) terhadap akuntabilitas kinerja (Y) adalah ditolak.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian Besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil 0 (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu kejelasan anggaran, pengendalian internal, dan sumber daya manusia amat terbatas. begitu pula sebaliknya, nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi Variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

##### **5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **a. Gambaran Singkat BPKPD Prov. Sulbar**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Badan ini didirikan pada tahun 2016. Jumlah pegawai pada badan ini ialah berjumlah 215 yang terdiri dari 168 ASN dan 47 Pegawai Honorer. Jumlah unit kerja yang di bawahi oleh badan ini berjumlah 12 yang terdiri dari sekretariat, bidang pajak, bidang non pajak, bidang penyusunan anggaran dan bina kab/kota, bidang perbendaharaan, bidang akuntansi, bidang pengelolaan barang milik daerah, UPTBD samsat Mamuju, UPTBD samsat Mamuju Utara, UPTBD samsat Majene, UPTBD samsat Polewali Mandar, dan UPTBD samsat Mamasa.

Adapun visi badan ini ialah untuk menunjang kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Misinya ialah menjadi institusi yang responsif dalam mewujudkan optimalisasi pendapatan, pengelolaan keuangan dan barang milik daerah secara efektif, transparan dan akuntabel.

###### **b. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi BPKPD Prov. Sulbar**

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang selanjutnya disingkat BPKPD, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Barang Milik Daerah. Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Gubernur

menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Keuangan, Pendapatan dan Barang Milik Daerah yang dibentuk Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat ( Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 6 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 79) dan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 46 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 46).

Maka kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Barang Milik Daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Provinsi Sulawesi Barat dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui sekretaris Daerah Provinsi.

2. Tugas Pokok

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang selanjutnya disebut BPKPD Provinsi, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Gubernur menyelenggarakan urusan



pemerintahan dibidang Keuangan, Pendapatan, dan Barang Milik Daerah.

### 3. Fungsi

Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah :

- 1) Perumusan kebijakan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota;
- 2) Pelaksanaan kebijakan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota;
- 3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota;
- 4) Pengoordinasian dan fasilitasi dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota;
- 5) pengendalian dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota.

#### c. Struktur Organisasi BPKPD Prov. Sulbar

Badan termasuk dalam suatu organisasi, maka dari hal tersebut sebagai organisasi yang baik semestinya memiliki pembagian tugas masing-masing yang dimiliki oleh setiap orang-orang di dalamnya. Guna menjadi organisasi yang

berkualitas maka setiap organisasi membagikan tugas kepada setiap orang-orang di dalamnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Jika berbicara mengenai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka struktur organisasinya sebagai berikut:

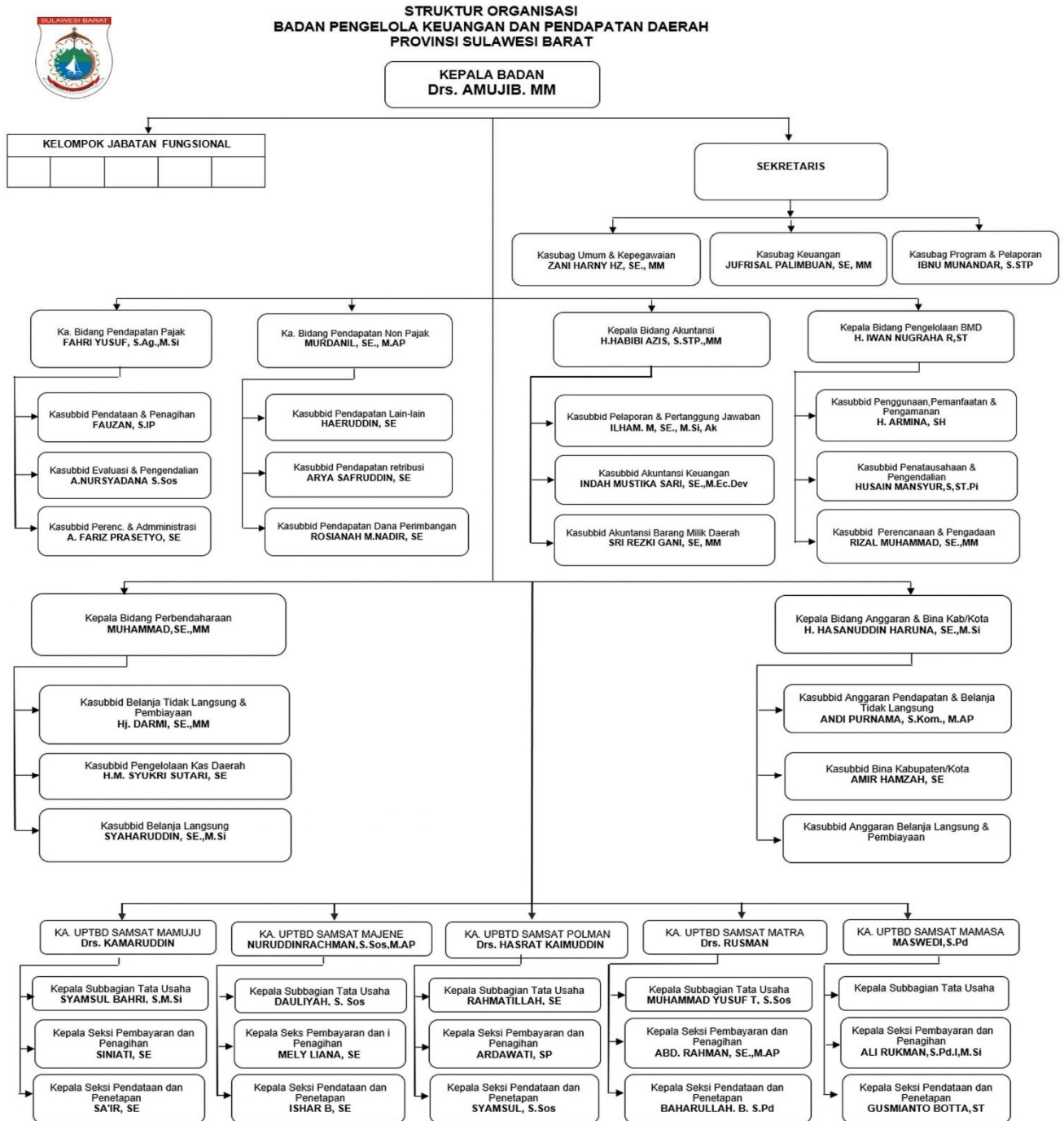
Susunan organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat, terdiri atas :
  - a. Sub Bagian Program dan Pelaporan;
  - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pendapatan Pajak Daerah, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Perencanaan dan Administrasi;
  - b. Sub Bidang Pendataan dan Penagihan;
  - c. Sub Bidang Evaluasi dan Pengendalian.
4. Bidang Pendapatan Non Pajak Daerah, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Pendapatan Retribusi;
  - b. Sub Bidang Pendapatan Dana Perimbangan dan Dana Transfer;
  - c. Sub Bidang Pendapatan Lain-lain.
5. Bidang Anggaran dan Bina Kabupaten/Kota, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Anggaran Pendapatan dan Belanja Tidak Langsung;
  - b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung dan Pembiayaan;
  - c. Sub Bidang Bina Kabupaten/Kota.

6. Bidang Perbendaharaan, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Belanja Langsung;
  - b. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung dan Pembiayaan;
  - c. Sub Bidang Pengelolaan Kas Daerah.
7. Bidang Akuntansi, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Akuntansi Keuangan;
  - b. Sub Bidang Akuntansi Barang Milik Daerah;
  - c. Sub Bidang Pelaporan dan Pertanggungjawaban.
8. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, terdiri atas :
  - a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan;
  - b. Sub Bidang Penggunaan, Pemanfaatan dan Pengamanan;
  - c. Sub Bidang Penatausahaan dan Pengendalian.
9. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD)
  - a. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD) Samsat Kabupaten Polewali Mandar
    - 1) Sub Bagian Tata Usaha;
    - 2) Seksi Penetapan dan Pendataan;
    - 3) Seksi Pembayaran dan Penagihan.
  - b. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD) Samsat Kabupaten Majene
    - 1) Sub Bagian Tata Usaha;
    - 2) Seksi Penetapan dan Pendataan;
    - 3) Seksi Pembayaran dan Penagihan.

- c. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD) Samsat Kabupaten Mamuju
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha;
  - 2) Seksi Penetapan dan Pendataan;
  - 3) Seksi Pembayaran dan Penagihan.
- d. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD) Samsat Kabupaten Mamasa
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha;
  - 2) Seksi Penetapan dan Pendataan;
  - 3) Seksi Pembayaran dan Penagihan.
- e. Unit Pelaksana Teknis Badan Daerah (UPTBD) Samsat Kabupaten Mamuju Utara
  - 1) Sub Bagian Tata Usaha;
  - 2) Seksi Penetapan dan Pendataan;
  - 3) Seksi Pembayaran dan Penagihan.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 5.1 Struktur Organisasi BPKPD Prov. Sulbar



### 5.1.2 Deskripsi Data

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuesioner kepada responden yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang terpilih menjadi sampel melalui proses sampel yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian.

Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kuesioner kepada para pegawai yang menjadi sampel penelitian. Responden menetapkan janji untuk pengambilan kuesioner selama 1 minggu terhitung sejak kuesioner diantarkan kepada responden atau sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan antara responden dan peneliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Dari pengembalian kuesioner yang disebar, 36 (100%) kuesioner yang diterima kembali oleh peneliti.

**Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Kuesioner**

NO	Bidang BPKPD	Jumlah Kuesioner yang dibagikan	Jumlah Kuesioner yang dikembalikan
1	Bidang Anggaran	16	16
2	Sub Bagian Program dan pelaporan	8	8
3	Sub Bagian Keuangan	12	12
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>36</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

### 5.1.3 Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebar 36 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam kuesioner responden

boleh tidak mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden pada Tabel 5.2 berikut:

**Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-Laki	18	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki seimbang dengan responden perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 50% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 50%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat berjalan meskipun dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data tingkat pendidikan responden pada Tabel 5.3 berikut:

**Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Tingkat Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Magister (Strata2)	8	22,2	22,2	22,2
	Sarjana (Strata1)	21	58,3	58,3	80,6
	Diploma (D3)	3	8,3	8,3	88,9
	SMA/SMK	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

Terdapat empat klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan responden, hasil perhitungan persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 21 orang dengan tingkat persentase mencapai 58,3%. Kelompok lain yang memiliki jumlah banyak adalah responden berlatar belakang pendidikan Magister (S2) dengan jumlah 8 orang dengan tingkat persentase mencapai 22,2%, kemudian berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 4 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 11,1%, dan yang berpendidikan diploma dengan jumlah 3 orang dengan tingkat persentase mencapai sebanyak 8,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat terlaksana dengan baik dikarenakan mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data masa kerja responden pada Tabel 5.4 berikut:



**Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 – 5 Tahun	7	19,4	19,4	19,4
	5 – 10 Tahun	15	41,7	41,7	61,1
	11 – 15 Tahun	11	30,6	30,6	91,7
	16 – 20 Tahun	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah 2021

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 41,7%, diikuti yang masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 30,6%, kemudian yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 19,4% dan responden yang paling sedikit adalah yang masa kerja kurang dari 16-20 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 8,3%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat terlaksana dengan baik dengan melihat mayoritas pegawai memiliki masa kerja yang lama.

#### **5.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian untuk menunjukkan tanggapan responden mengenai pengaruh kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berikut dijelaskan tanggapan responden dari variabel dependen dan independen.

### 1. Kejelasan Anggaran (X1)

Kejelasan anggaran adalah anggaran ditetapkan secara jelas dan mempunyai tujuan dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator kejelasan anggaran adalah kejelasan rencana kerja dan anggaran, kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD, sasaran anggaran yang jelas dan spesifik, keahlian dan pengetahuan dan ketepatan anggaran dengan realisasi.

**Tabel 5.5 Tanggapan responden terhadap kejelasan anggaran**

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X1.1	F	1	19	11	2	3	36
	%	2,8	52,8	30,6	5,6	8,3	100
X1.2	F		21	11	3	1	36
	%		58,3	30,6	8,3	2,8	100
X1.3	F	2	21	8	3	2	36
	%	5,6	58,3	22,2	8,3	5,6	100
X1.4	F	1	19	12	2	2	36
	%	2,8	52,8	33,3	5,6	5,6	100
X1.5	F		5	5	25	1	36
	%		13,9	13,9	69,4	2,8	100
X1.6	F		6	5	23	2	36
	%		16,7	13,9	63,9	5,6	100
X1.7	F		20	11	4	1	36
	%		56,6	30,6	11,1	2,8	100
X1.8	F	2	22	8	2	2	36
	%	5,6	61,1	22,2	5,6	5,6	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 36 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Kejelasan rencana kerja dan anggaran telah terdefiniskan dengan jelas dan komprehensif”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 19 orang atau 52,8% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Tujuan rencana kerja dan anggaran telah disesuaikan dengan rencana anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD)”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 21 orang atau 58,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- c. Pertanyaan ketiga “Sasaran anggaran telah diketahui sangat jelas dan spesifik”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 21 orang atau 58,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk mencapai sasaran anggaran (RBA)”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 19 orang atau 52,8% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.

- e. Pertanyaan kelima “Kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu faktor dominan yang mendukung tujuan-tujuan instansi secara efektif”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 25 orang atau 69,4% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- f. Pertanyaan keenam “Antara penganggaran dengan pelaksanaan/realisasinya telah tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 23 orang atau 63,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- g. Pertanyaan ketujuh “Pelaksanaan anggaran secara efektif ditentukan oleh usaha yang dikerahkan, kemampuan kualitas seseorang, partisipasi, penetapan sasaran, serta persepsi seseorang tentang tugas dan kewajibannya”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 20 orang atau 55,6% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- h. Pertanyaan kedelapan “Anggaran merupakan harapan bagi instansi di awal tahun anggaran. Sedangkan pada akhir tahun anggaran, anggaran

merupakan standar untuk mengevaluasi kinerja instansi”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 22 orang atau 61,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila kejelasan anggaran diukur dengan indikator: kejelasan rencana kerja dan anggaran, kesesuaian rencana kerja dan anggaran dengan RAPBD, sasaran anggaran yang jelas dan spesifik, keahlian dan pengetahuan dan ketepatan anggaran dengan realisasi.

## 2. Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian sasaran. Indikator pengendalian internal adalah lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

Tabel 5.6 Tanggapan responden terhadap pengendalian internal

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X2.1	F	2	16	9	6	3	36
	%	5,6	44,4	25	16,7	8,3	100
X2.2	F	3	5	12	8	8	36
	%	8,3	13,9	33,3	22,2	22,2	100
X2.3	F	3	8	12	8	5	36
	%	8,3	22,2	33,3	22,2	13,9	100
X2.4	F		18	9	9		36
	%		50	25	25		100
X2.5	F	1	13	10	10	2	36
	%	2,8	36,1	27,8	27,8	5,6	100
X2.6	F	2	17	10	4	3	36
	%	5,6	47,2	27,8	11,1	8,3	100
X2.7	F	3	5	9	12	7	36
	%	8,3	13,9	25	33,3	19,4	100
X2.8	F	4	8	12	7	5	36
	%	11,1	22,2	33,3	19,4	13,9	100
X2.9	F		18	10	8		36
	%		50	27,8	22,2		100
X2.10	F	1	12	11	9	3	36
	%	2,8	33,3	30,6	25	8,3	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 36 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkatan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 16 orang atau 44,4% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Pimpinan SKPD menganalisis tugas yang dilaksanakan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori netral sebanyak 12 orang atau 33,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden.
- c. Pertanyaan ketiga “Resiko pelaksanaan program diidentifikasi di tiap tingkatan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori netral sebanyak 12 orang atau 33,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Pimpinan melakukan analisis resiko secara menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 18 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral dan tidak setuju masing-masing sebanyak 9 orang atau 25% dari total responden.
- e. Pertanyaan kelima “Pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani resiko”. Ditanggapi responden dengan

penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.

- f. Pertanyaan keenam “Pimpinan terlibat dalam penyusunan rencana kerja tahunan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 17 orang atau 47,2% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- g. Pertanyaan ketujuh “Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 12 orang atau 33,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden.
- h. Pertanyaan kedelapan “Tugas yang dibebankan pada pegawai dikomunikasikan dengan jelas”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori netral sebanyak 12 orang atau 33,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,1% dari total responden.
- i. Pertanyaan kesembilan “Pimpinan menindaklanjuti rekomendasi temuan dari pengawas intern”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 18 orang atau 50% dari total



responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori tidak setuju sebanyak 8 orang atau 22,2% dari total responden.

- j. Pertanyaan kesepuluh “Pimpinan mengevaluasi temuan yang perlu perbaikan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 12 orang atau 33,3% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan pernyataan setuju apabila pengendalian internal diukur dengan indikator: lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

### 3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)

Kualitas sumber daya manusia adalah penunjang kemajuan perusahaan yang memiliki kualitas, potensi, yang memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Indikator kualitas sumber daya manusia adalah tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya.

**Tabel 5.7 Tanggapan responden terhadap kualitas sumber daya manusia**

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
X3.1	F	1	15	5	10	5	36
	%	2,8	41,7	13,9	27,8	13,9	100
X3.2	F		11	9	11	5	36
	%		30,6	25	30,6	13,9	100
X3.3	F		4	12	14	6	36
	%		11,1	33,3	38,9	16,7	100
X3.4	F		14	10	11	1	36
	%		38,9	27,8	30,6	2,8	100
X3.5	F		15	5	13	3	36
	%		41,7	13,9	36,1	8,3	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 36 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 15 orang atau 41,7% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 11 orang atau 30,6% dari total responden dan penilaian

paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 13,9% dari total responden.

- c. Pertanyaan ketiga “Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keterampilan masing-masing”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 14 orang atau 38,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori setuju sebanyak 4 orang atau 11,1% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai akan menambah kualitas sumberdaya pegawai”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 14 orang atau 38,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- e. Pertanyaan kelima “Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 15 orang atau 41,7% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan

pernyataan setuju apabila kualitas sumber daya manusia diukur dengan indikator: tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya.

#### 4. Akuntabilitas Kinerja (Y)

Akuntabilitas kinerja adalah gambaran keberhasilan pencapaian suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Indikator akuntabilitas kinerja adalah visi misi skpd, indikator kinerja, program kegiatan, efektifitas, kemandirian.

**Tabel 5.8 Tanggapan responden terhadap akuntabilitas kinerja**

Item		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
		5	4	3	2	1	
Y.1	F	2	17	3	6	8	36
	%	5,6	47,2	8,3	16,7	22,2	100
Y.2	F		8	4	18	6	36
	%		22,2	11,1	50	16,7	100
Y.3	F		13	12	9	2	36
	%		36,1	33,3	25	5,6	100
Y.4	F		13	12	10	1	36
	%		36,1	33,3	27,8	2,8	100
Y.5	F		13	10	10	3	36
	%		36,1	27,8	27,8	8,3	100
Y.6	F		9	11	9	7	36
	%		25	30,6	25	19,4	100
Y.7	F		8	4	18	6	36
	%		22,2	11,1	50	16,7	100
Y.8	F		13	11	10	2	36
	%		36,1	30,6	27,8	5,6	100
Y.9	F		13	12	10	1	36
	%		36,1	33,3	27,8	2,8	100
Y.10	F	2	14	6	9	5	36
	%	5,6	38,9	16,7	25	13,9	100

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 36 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan pertama “Pada instansi tempat Saya bekerja, kejelasan sasaran anggaran suatu program telah dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 17 orang atau 47,2% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- b. Pertanyaan kedua “Visi dan misi program instansi tempat Saya bekerja telah ditetapkan sesuai rencana strategik organisasi”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 18 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 4 orang atau 11,1% dari total responden.
- c. Pertanyaan ketiga “Pada instansi tempat Saya bekerja, telah menetapkan indikator kinerja untuk setiap kegiatan atau program yang akan dilaksanakan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- d. Pertanyaan keempat “Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan analisis keuangan untuk setiap kegiatan yang telah selesai dilaksanakan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori

setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.

- e. Pertanyaan kelima “Pada instansi tempat Saya bekerja, dilakukan pembuatan laporan kegiatan yang telah dilaksanakan yang akan disampaikan kepada atasan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 8,3% dari total responden.
- f. Pertanyaan keenam “Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan pengecekan terhadap jalannya program/kegiatan yang sedang dilaksanakan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori netral sebanyak 11 orang atau 30,6% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 19,4% dari total responden.
- g. Pertanyaan ketujuh “Pada instansi tempat Saya bekerja, pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori tidak setuju sebanyak 18 orang atau 50% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori netral sebanyak 4 orang atau 11,1% dari total responden.

- h. Pertanyaan kedelapan “Kegiatan / program yang disusun oleh instansi tempat Saya bekerja telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.
- i. Pertanyaan kesembilan “Pada instansi tempat Saya bekerja, LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 13 orang atau 36,1% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,8% dari total responden.
- j. Pertanyaan kesepuluh “Pada instansi tempat Saya bekerja, terdapat keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan”. Ditanggapi responden dengan penilaian paling banyak pada kategori setuju sebanyak 14 orang atau 38,9% dari total responden dan penilaian paling sedikit dengan kategori sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6% dari total responden.

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden memberikan

pernyataan setuju apabila akuntabilitas kinerja diukur dengan indikator: visi misi skpd, indikator kinerja, program kegiatan, efektifitas, kemandirian.

### 5.1.5 Deskripsi Indeks Jawaban Responden

Deskripsi indeks jawaban per variabel ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban atas item-item pertanyaan yang diajukan pada responden. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Keterangan :

F1 : frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F2 : frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F3 : frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F4 : frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

F5 : frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Total nilai indeks adalah 100 dengan menggunakan metode tiga kotak (Three-box Method). Penggunaan metode tiga kotak (Three-box Method)



membagi nilai kedalam katagori yakni rendah (10,00 - 40,00), sedang (40,01 - 70,00) dan tinggi (70,01 – 100).

1. Deskripsi Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kejelasan Anggaran

Variabel kejelasan anggaran pada penelitian ini diukur dengan 8 butir pertanyaan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel kejelasan anggaran disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kejelasan Anggaran**

<b>Kejelasan Anggaran</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Jumlah (%)</b>	<b>Indeks (%)</b>
Kejelasan rencana kerja dan anggaran telah terdefiniskan dengan jelas dan komprehensif	8,3%	5,6%	30,6%	52,8%	2,8%	337	67
Tujuan rencana kerja dan anggaran telah disesuaikan dengan rencana anggaran pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD)	2,8%	8,3%	30,6%	58,3%		344	69
Sasaran anggaran telah diketahui sangat jelas dan spesifik	5,6%	8,3%	22,2%	58,3%	5,6%	350	70
Dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk mencapai sasaran anggaran (RBA)	5,6%	5,6%	33,3%	52,8%	2,8%	342	68
Kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu faktor dominan yang mendukung tujuan-tujuan instansi secara efektif	2,8%	69,4%	13,9%	13,9%		239	48
Antara penganggaran dengan pelaksanaan/realisasinya telah tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif	5,6%	63,9%	13,9%	16,7%		242	48

Pelaksanaan anggaran secara efektif ditentukan oleh usaha yang dikerahkan, kemampuan kualitas seseorang, partisipasi, penetapan sasaran, serta persepsi seseorang tentang tugas dan kewajibannya	2,8%	11,1%	30,6%	56,6%		343	69
Anggaran merupakan harapan bagi instansi di awal tahun anggaran. Sedangkan pada akhir tahun anggaran, anggaran merupakan standar untuk mengevaluasi kinerja instansi	5,6%	5,6%	22,2%	61,1%	5,6%	356	71
<b>Rata-Rata</b>						<b>319</b>	<b>64</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

Rata-rata indeks skor jawaban variabel kejelasan anggaran diperoleh sebesar 64. Berdasarkan kategori indeks skore berdasarkan three box method, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kejelasan anggaran pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah di kategori sedang.

## 2. Deskripsi Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengendalian Internal

Variabel pengendalian internal pada penelitian ini diukur dengan 10 butir pertanyaan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel pengendalian internal disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengendalian Internal**

<b>Pengendalian Internal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Jumlah (%)</b>	<b>Indeks (%)</b>
Aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkatan	8,3%	16,7%	25%	44,4%	5,6%	322	64
Pimpinan SKPD menganalisis tugas yang dilaksanakan	22,2%	22,2%	33,3%	13,9%	8,3%	264	53
Resiko pelaksanaan program diidentifikasi di tiap tingkatan	13,9%	22,2%	33,3%	22,2%	8,3%	289	58
Pimpinan melakukan analisis resiko secara menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program		25%	25%	50%		325	65
Pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani resiko	5,6%	27,8%	27,8%	36,1%	2,8%	303	61
Pimpinan terlibat dalam penyusunan rencana kerja tahunan	8,3%	11,1%	27,8%	47,2%	5,6%	331	66
Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat	19,4%	33,3%	25%	13,9%	8,3%	258	52
Tugas yang dibebankan pada pegawai dikomunikasikan dengan jelas	13,9%	19,4%	33,3%	22,2%	11,1%	297	59
Pimpinan menindaklanjuti rekomendasi temuan dari pengawas intern		22,2%	27,8%	50%		328	66
Pimpinan mengevaluasi temuan yang perlu perbaikan	8,3%	25%	30,6%	33,3%	2,8%	297	59
<b>Rata-Rata</b>						<b>301</b>	<b>60</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

Rata-rata indeks skor jawaban variabel pengendalian internal diperoleh sebesar 60. Berdasarkan kategori indeks skore berdasarkan three box method,

maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah di kategori sedang.

### 3. Deskripsi Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel kualitas sumber daya manusia pada penelitian ini diukur dengan 5 butir pertanyaan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel kualitas sumber daya manusia disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

<b>Kualitas Sumber Daya Manusia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Jumlah (%)</b>	<b>Indeks (%)</b>
Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik	13,9%	27,8%	13,9%	41,7%	2,8%	292	58
Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang	13,9%	30,6%	25%	30,6%		272	54
Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keterampilan masing-masing	16,7%	38,9%	33,3%	11,1%		239	48
Pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai akan menambah kualitas sumberdaya pegawai	2,8%	30,6%	27,8%	38,9%		314	63
Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	8,3%	36,1%	13,9%	41,7%		289	58
<b>Rata-Rata</b>						<b>281</b>	<b>56</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

Rata-rata indeks skor jawaban variabel kualitas sumber daya manusia diperoleh sebesar 56. Berdasarkan kategori indeks skor berdasarkan three box method, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah di kategori sedang.

#### 4. Deskripsi Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas Kinerja

Variabel akuntabilitas kinerja pada penelitian ini diukur dengan 10 butir pertanyaan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel akuntabilitas kinerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas Kinerja**

<b>Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Jumlah (%)</b>	<b>Indeks (%)</b>
Pada instansi tempat Saya bekerja, kejelasan sasaran anggaran suatu program telah dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin	22,2%	16,7%	8,3%	47,2%	5,6%	297	59
Visi dan misi program instansi tempat Saya bekerja telah ditetapkan sesuai rencana strategik organisasi	16,7%	50%	11,1%	22,2%		239	48
Pada instansi tempat Saya bekerja, telah menetapkan indikator kinerja untuk setiap kegiatan atau program yang akan dilaksanakan	5,6%	25%	33,3%	36,1%		300	60
Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan analisis keuangan untuk setiap kegiatan yang telah selesai dilaksanakan	2,8%	27,8%	33,3%	36,1%		303	61

Pada instansi tempat Saya bekerja, dilakukan pembuatan laporan kegiatan yang telah dilaksanakan yang akan disampaikan kepada atasan	8,3%	27,8%	27,8%	36,1%		292	58
Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan pengecekan terhadap jalannya program/kegiatan yang sedang dilaksanakan	19,4%	25%	30,6%	25%		260	52
Pada instansi tempat Saya bekerja, pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program	16,7%	50%	11,1%	22,2%		239	48
Kegiatan / program yang disusun oleh instansi tempat Saya bekerja telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat	5,6%	27,8%	30,6%	36,1%		297	59
Pada instansi tempat Saya bekerja, LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan	2,8%	27,8%	33,3%	36,1%		303	61
Pada instansi tempat Saya bekerja, terdapat keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan	13,9%	25%	16,7%	38,9%	5,6%	298	60
<b>Rata-Rata</b>						<b>283</b>	<b>57</b>

Sumber: Data primer diolah 2021

Rata-rata indeks skor jawaban variabel akuntabilitas kinerja diperoleh sebesar 57. Berdasarkan kategori indeks skore berdasarkan three box method, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor sedang. Hasil ini menunjukkan

bahwa variabel akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah di kategori sedang.

### 5.1.6 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi yang membacanya. Pengukuran analisis deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

**Tabel 5.13 Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kejelasan Anggaran	36	11	35	25,47	5,174
Pengendalian Internal	36	15	44	30,14	7,333
Kualitas Sumber Daya Manusia	36	8	21	13,94	3,593
Akuntabilitas Kinerja	36	13	41	28,28	7,622
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data primer diolah 2021

- a. Variabel kejelasan anggaran (X1) memiliki jumlah sample sebanyak 36 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 11, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 35, nilai rata-rata (mean) sebesar 25,47 dan standar deviasi sebesar 5,174.

- b. Variabel pengendalian internal (X2) memiliki jumlah sample sebanyak 36 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 15, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 44, nilai rata-rata (mean) sebesar 30,14 dan standar deviasi sebesar 7,333.
- c. Variabel kualitas sumber daya manusia (X3) memiliki jumlah sample sebanyak 36 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 8, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 21, nilai rata-rata (mean) sebesar 13,94 dan standar deviasi sebesar 3,593.
- d. Variabel akuntabilitas kinerja (Y) memiliki jumlah sample sebanyak 36 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 13, dengan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 41, nilai rata-rata (mean) sebesar 28,28 dan standar deviasi sebesar 7,622.

#### **5.1.7 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reliabilitas jawaban kuesioner. Dengan dilakukan proses pengujian ini diharapkan hasil hipotesis dengan yang diharapkan.

##### **a. Uji validitas**

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0.05$  (Santoso, 2015). Uji validitas dengan metode ini dilakukan menkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil



korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai  $r \geq 0,3291$  (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Variabel Kejelasan Anggaran (X1)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel kejelasan anggaran, disajikan dalam Tabel 5.14 berikut:

**Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kejelasan Anggaran (X1)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X1.1	0,810	0,3291	Valid
X1.2	0,861	0,3291	Valid
X1.3	0,842	0,3291	Valid
X1.4	0,884	0,3291	Valid
X1.5	0,341	0,3291	Valid
X1.6	0,525	0,3291	Valid
X1.7	0,821	0,3291	Valid
X1.8	0,885	0,3291	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.14 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,3291. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel kejelasan anggaran (X1) berada

diantara 0,341 – 0,884. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$  0,3291 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kejelasan anggaran ( $X_1$ ) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ )

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel pengendalian internal, disajikan dalam Tabel 5.15 berikut:

**Tabel 5.15 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ )**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X2.1	0,705	0,3291	Valid
X2.2	0,834	0,3291	Valid
X2.3	0,801	0,3291	Valid
X2.4	0,675	0,3291	Valid
X2.5	0,510	0,3291	Valid
X2.6	0,764	0,3291	Valid
X2.7	0,602	0,3291	Valid
X2.8	0,666	0,3291	Valid
X2.9	0,682	0,3291	Valid
X2.10	0,653	0,3291	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.15 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,3291. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel pengendalian internal ( $X_2$ ) berada diantara 0,510 – 0,834. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$

0,3291 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner pengendalian internal ( $X_2$ ) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 3. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ )

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel kualitas sumber daya manusia, disajikan dalam Tabel 5.16 berikut:

**Tabel 5.16 Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_3$ )**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X3.1	0,673	0,3291	Valid
X3.2	0,642	0,3291	Valid
X3.3	0,896	0,3291	Valid
X3.4	0,586	0,3291	Valid
X3.5	0,731	0,3291	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.16 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,3291. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_3$ ) berada diantara 0,586 – 0,896. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung > 0,3291 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kualitas sumber daya manusia ( $X_3$ ) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4. Variabel Akuntabilitas Kinerja (Y)

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel akuntabilitas kinerja, disajikan dalam Tabel 5.17 berikut:

**Tabel 5.17 Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja (Y)**

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y.1	0,599	0,3291	Valid
Y.2	0,811	0,3291	Valid
Y.3	0,777	0,3291	Valid
Y.4	0,823	0,3291	Valid
Y.5	0,823	0,3291	Valid
Y.6	0,821	0,3291	Valid
Y.7	0,811	0,3291	Valid
Y.8	0,766	0,3291	Valid
Y.9	0,823	0,3291	Valid
Y.10	0,473	0,3291	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.17 maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan  $r$  tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,3291. Nilai *Correction Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel akuntabilitas kinerja (Y) berada diantara 0,473 – 0,823. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung > 0,3291 ( $r$  tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner akuntabilitas kinerja (Y) adalah valid atau mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukur. Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah  $\geq 0.60$ , walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 0.60$ . Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.18 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Kejelasan Anggaran (X <sub>1</sub> )	0,890	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )	0,875	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X <sub>3</sub> )	0,738	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja (Y)	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari Tabel 5.18 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0,60$ . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kejelasan anggaran (X<sub>1</sub>) sebesar 0,890; variabel pengendalian internal (X<sub>2</sub>) sebesar 0,875; variabel kualitas

sumber daya manusia ( $X_3$ ) sebesar 0,738 dan variabel akuntabilitas kinerja (Y) sebesar 0,905. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

### 5.1.8 Uji Asumsi Klasik

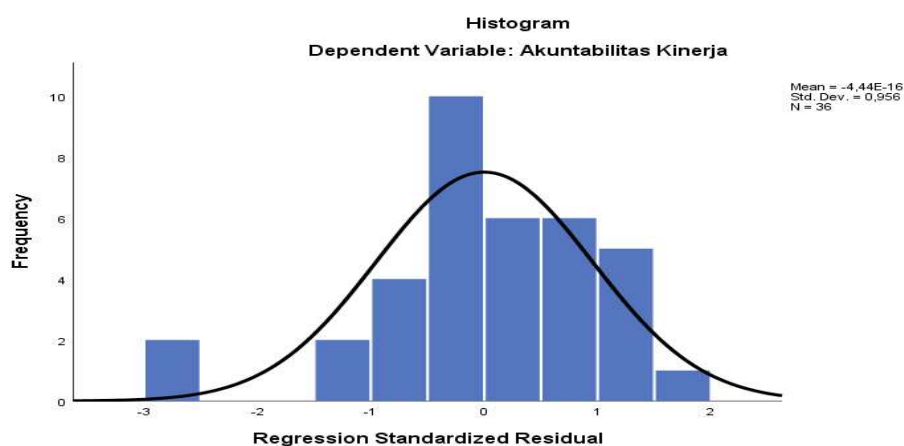
Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

#### a. Uji Normalitas

##### 1. Analisis Grafik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali 2016). Jenis regresi yang baik ialah data yang normal atau hampir mendekati normal.

**Gambar 5.2 Grafik histogram Uji Normalitas**

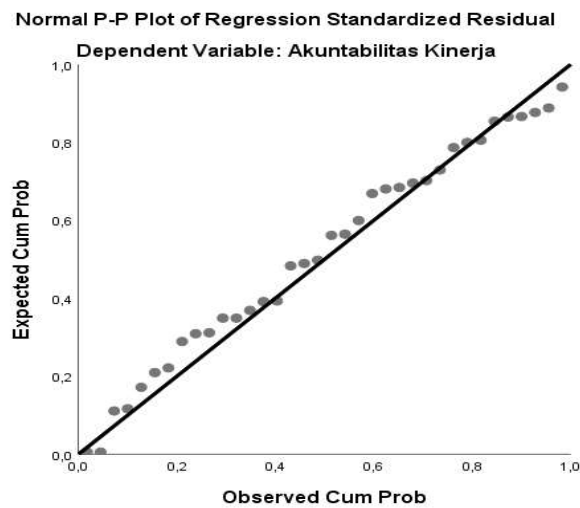


Sumber: Data primer diolah 2021

Grafik histogram dapat dikatakan normal ketika ia membentuk seperti huruf U terbalik. Hal ini berarti tidak terjadinya pola distribusi yang

hanya condong kesatu arah saja, melainkan merata antara ke kiri dan ke kanannya.

**Gambar 5.3 Normal Probability Plot**



Sumber: Data primer diolah 2021

Adapun mengenai gambar 5.3 ialah grafik normal P-Plot. Suatu data yang dapat dikatakan normal ialah ketika data-data yang berupa bulatan kecil tersebut mengikuti arah ataupun tidak terlalu jauh dari arah garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Statistik

**Tabel 5.19 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50897651
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,074
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.19 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang membuktikan bahwa data residual dari hasil penelitian ini terdistribusi secara normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ialah adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Ghozali 2016). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai variace inflation factor (VIF). Jika nilai VIF lebih



kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5.20 Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,608	4,320		-,835	,410		
Kejelasan Anggaran	,488	,238	,331	2,049	,049	,418	2,392
Pengendalian Internal	,347	,169	,334	2,058	,048	,414	2,413
Kualitas Sumber Daya Manusia	,644	,248	,304	2,598	,014	,801	1,248

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

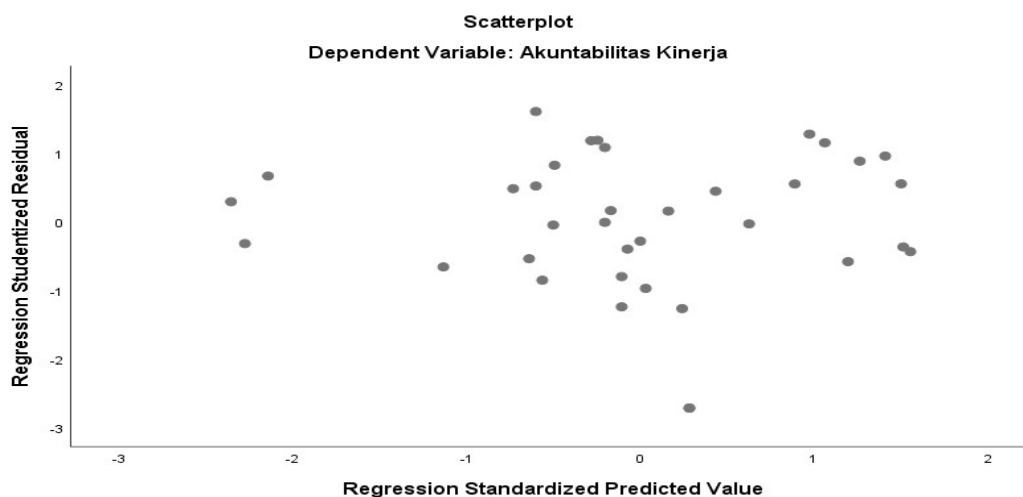
Sumber: Data primer diolah 2021

1. Variabel kejelasan anggaran memiliki nilai tolerance 0,418 > 0,1 dan VIF 2,392 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel penendalian internal memiliki nilai tolerance 0,414 > 0,1 dan VIF 2,413 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai tolerance 0,801 > 0,1 dan VIF 1,248 < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model uji regresi. Regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas (Ghozali 2016). Adapun untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan Grafik Scatterplot menjadi titik acuannya.

**Gambar 5.4 Grafik Scatterplot**



Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan gambar 5.4 menunjukkan bahwa titik-titik tidak tersebar secara teratur. Titik-titik pada grafik di atas tersebar secara acak dan tersebar merata baik di bawah angka 0 pada sumbu Y dan juga di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi pada penelitian ini.

### 5.1.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan tahapan selanjutnya dalam penelitian ini. Tahap analisis ini hanya dapat dilakukan ketika data sudah terbukti terbebas dari multikolonieritas dan heteroskedasitas. Hal tersebut merupakan sebuah persyaratan wajib dalam setiap penelitian kualitatif yang menggunakan uji analisis data regresi linier berganda. Adapun data penelitian ini telah terbukti normal dan telah terbebas dari multikolonieritas serta heteroskedasitas. Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini:

**Tabel 5.21 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,608	4,320		-,835	,410
Kejelasan Anggaran	,488	,238	,331	2,049	,049
Pengendalian Internal	,347	,169	,334	2,058	,048
Kualitas Sumber Daya Manusia	,644	,248	,304	2,598	,014

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.21 maka dapat diformulasikan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,608 + 0,488X_1 + 0,347X_2 + 0,644X_3 + e$$

Dimana:

Y = Akuntabilitas Kinerja

X<sub>1</sub> = Kejelasan Anggaran

X<sub>2</sub> = Pengendalian Internal

X<sub>3</sub> = Kualitas Sumber Daya Manusia

$\beta$  = Koefisien Regresi

$\alpha$  = Konstanta

e = Error Term

Berdasarkan hasil pengamatan regresi linier berganda di atas dapat menjelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -3,608. Hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kejelasan anggaran,

pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia dianggap tidak ada atau bernilai nol maka skor variabel akuntabilitas kinerja akan semakin menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas kinerja sangatlah membutuhkan suatu kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia untuk dapat semakin meningkat.

- b. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,488 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel kejelasan anggaran memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin meningkatnya nilai kejelasan anggaran, maka akan semakin meningkat pula nilai dari akuntabilitas kinerja.
- c. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,347 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin meningkatnya nilai pengendalian internal, maka akan semakin meningkat pula nilai dari akuntabilitas kinerja.
- d. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,644 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin meningkatnya nilai kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin meningkat pula nilai dari akuntabilitas kinerja.

#### **5.1.10 Uji Hipotesis**

- a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung

masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai thitung  $\geq$  ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya, apabila lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi akuntabilitas kinerja, dengan melihat nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 5.22 Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,608	4,320		-,835	,410
Kejelasan Anggaran	,488	,238	,331	2,049	,049
Pengendalian Internal	,347	,169	,334	2,058	,048
Kualitas Sumber Daya Manusia	,644	,248	,304	2,598	,014

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja  
Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pengamatan pada tabel 5.22 dapat menjelaskan bahwa:

1. Pengaruh variabel kejelasan anggaran (X1) terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kejelasan anggaran sebesar 2,049 dan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai

t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $2,049 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

2. Pengaruh variabel pengendalian internal (X2) terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengendalian internal sebesar 2,058 dan tingkat signifikansi sebesar 0,048. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $2,058 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

3. Pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X3) terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 2,598 dan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih

rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,598 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.014 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

4. Berdasarkan kolom *standardized coefficients* beta pada tabel 5.22 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom *standardized coefficients* beta tersebut menunjukkan bahwa variabel kejelasan anggaran memiliki nilai sebesar 0,331, variabel pengendalian internal sebesar 0,334 dan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel akuntabilitas kinerja sebesar 33,4%.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Apabila nilai  $F_{\text{hitung}} \geq$  dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang

kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika probabilitas  $< \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima.

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 5.23 Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1321,642	3	440,547	19,812	,000 <sup>b</sup>
	Residual	711,580	32	22,237		
	Total	2033,222	35			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.23 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 19,812 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,90. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung  $>$  F tabel ( $19,812 > 2,90$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia dalam menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah



Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R square, yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.24 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,617	4,716

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel 5.24 Nilai R Square sebesar 0,650 atau 65%, ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang dapat dijelaskan oleh kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 0,350 atau 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## **5.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

### **5.2.1 Pengaruh Kejelasan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kejelasan anggaran sebesar 2,049 dan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung

lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,049 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0.049 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel kejelasan anggaran maka akan semakin meningkatkan pula variabel akuntabilitas kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika variabel kejelasan anggaran menurun, maka tingkat akuntabilitas kinerja juga ikut menurun. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa dalam setiap tindakannya pemerintah akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi masyarakatnya melalui kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat itu sendiri. Kegiatan ini tentunya sangat membutuhkan kejelasan anggaran yang matang agar mendapatkan hasil efektif, efisien dan bermanfaat bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprilia Bayan, et.al (2020) yang menyatakan bahwa Salah satu karakteristik anggaran adalah kejelasan anggaran, dengan adanya anggaran yang jelas maka, akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sedangkan Awwaliyah Nur Azizahawwazizah Dan Dini Widyawati (2020) menyatakan bahwa kejelasan anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran tersebut ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan untuk mempermudah dimengerti orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Begitu pula dengan Fitrawati, et.al (2019) menyatakan bahwa penetapan

anggaran yang jelas dan terukur merupakan elemen penting dalam menyusun Rencana Kerja organisasi sektor publik. Penetapan anggaran yang jelas dan terukur membantu organisasi dalam menjaga kesinambungan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pencapaian kinerja. Dari beberapa penelitian tersebut maka faktor kejelasan anggaran harus ditingkatkan lagi agar akuntabilitas kinerja dapat jelas dan terukur. Dari hal tersebut dapat menjadi suatu tolak ukur untuk melakukan penganggaran yang jelas dan terukur akan mempermudah dalam hal menyusun target-target anggaran yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Pengelola Keuangan dan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kejelasan rencana kerja dan anggaran telah terdefiniskan dengan jelas dan komprehensif. Adapun mengenai Tujuan rencana kerja dan anggaran telah disusun sesuai dengan rencana anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Sasaran anggaran juga menurut responden telah diketahui sangat jelas dan spesifik. Pelaksanaan anggaran secara efektif juga menurut responden ditentukan oleh usaha yang dikerahkan, kemampuan kualitas seseorang, partisipasi, penetapan sasaran, serta persepsi seseorang tentang tugas dan kewajibannya. Adapun mengenai kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran bukan merupakan salah satu faktor dominan yang mendukung tujuan-tujuan instansi secara efektif. Mayoritas responden juga tidak setuju mengenai antara penganggaran dengan pelaksanaan/realisasinya telah tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan variabel kejelasan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **5.2.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung variabel pengendalian internal sebesar 2,058 dan tingkat signifikansi sebesar 0,048. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05.  $T$  tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,058 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel pengendalian internal maka akan semakin meningkatkan pula variabel akuntabilitas kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika variabel pengendalian internal menurun, maka tingkat akuntabilitas kinerja juga ikut menurun. Kegiatan ini tentunya sangat membutuhkan pengendalian internal yang baik agar mendapatkan hasil efektif, efisien dan bermanfaat bagi masyarakat. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa dalam setiap tindakannya pemerintah akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi masyarakatnya melalui

kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat itu sendiri, maka dari hal itu pemerintah mengupayakan melakukan usaha pengendalian internal yang terbaik dalam setiap pelaksanaan kegiatannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mu'minatus Nur Fadilah dan Endang Dwi Retnani (2018) menyatakan bahwa pengendalian internal bermanfaat dalam mengukur, mengevaluasi akuntabilitas kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti dengan adanya pengendalian internal yang semakin efektif, maka Akuntabilitas kinerja dapat berjalan dengan baik.

Pengendalian internal yang efektif akan menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik. Pada dasarnya anggaran dapat disusun dengan jelas apabila pengendalian internal yang diperlukan memadai. Dengan adanya pengendalian internal didalam suatu pemerintahan, akan mampu menciptakan proses kegiatan yang baik, sehingga memberikan keyakinan yang memadai untuk melindungi kekayaan pemerintah dengan cara meminimalisasi penyimpangan dan pemborosan serta memaksimalkan efisiensi dan efektifitas kinerja instansi pemerintah dan tentu saja akan memberikan dampak positif bagi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Jika menurut Fitrawati, et.al (2019) bahwa jika pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula. Sedangkan menurut Erlin Ayu Harjaningrum dan Lilis Ardini (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi pengendalian internal di suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga akan meningkatkan akuntabilitas kinerja sehingga tercapainya pengendalian internal yang baik di suatu daerah.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Pengelola Keuangan dan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pimpinan melakukan analisis resiko secara menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program. Adapun pernyataan mengenai Pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani resiko mayoritas responden setuju. Hal tersebut serupa dengan pernyataan mengenai Pimpinan terlibat dalam penyusunan rencana kerja tahunan para responden mayoritas juga menyetujuinya. Jika membahas mengenai Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat maka mayoritas responden tidak menyetujuinya.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

### **5.2.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 2,598 dan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,598 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Jadi dapat

disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak).

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel kualitas sumber daya manusia maka akan semakin meningkatkan pula variabel akuntabilitas kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika variabel kualitas sumber daya manusia menurun, maka tingkat akuntabilitas kinerja juga ikut menurun. Kegiatan ini tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif, efisien dan bermanfaat bagi masyarakat. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang berfokus pada bagaimana pemerintah memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakatnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mu'minatus Nur Fadilah dan Endang Dwi Retnani (2018) yang menyatakan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka akan berdampak baik terhadap akuntabilitas kinerja. Selain itu, Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi sektor publik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sebagaimana ditemukan oleh Awwaliyah Nur Azizahawwazizah Dan Dini Widyawati (2020) bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia sehingga akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat terwujud dengan baik.

Jika berbicara mengenai hasil tabulasi jawaban responden pada Badan Pengelola Keuangan dan Daerah Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa

mayoritas responden setuju terhadap pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik. Para responden juga mayoritas setuju terhadap pernyataan mengenai pengalaman kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Para responden juga mayoritas mengakui bahwa mereka mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi. Adapun mengenai pelatihan dan bimbingan teknis, para responden mayoritas menyatakan bahwa pelatihan dan bimbingan teknis akan menambah kualitas sumber daya pegawai. Responden mayoritas tidak menyetujui bahwa dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keterampilan masing-masing.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

#### **5.2.4 Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan tabel 5.23 menunjukkan bahwa nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 19,812 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,90. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ( $19,812 > 2,90$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ .



Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Ketiga variabel ini akan sangat efektif bagi Badan Pengelola Keuangan dan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pada tahun-tahun kedepannya. Dengan meningkatkan kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama maka bukan tidak mungkin akuntabilitas kinerja akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mu'minatus Nur Fadilah (2018) yang menyatakan bahwa kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pajak Daerah Kota Surabaya, penelitian Yulia Cantika (2018) menyatakan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, Pengendalian Internal, secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi akuntabilitas kinerja Pemerintahan Kabupaten Polewali Mandar dan penelitian Tonisy Karla Josua Samosir (2020) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran (X1), pengendalian internal (X2), sistem pelaporan (X3) dan anggaran daerah berbasis kinerja (X4) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (Y).

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 4 yang menyatakan variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia

berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

#### **5.2.5 Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan kolom standardized coefficients beta pada tabel 5.22 dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel kejelasan anggaran memiliki nilai sebesar 0,331, variabel pengendalian internal sebesar 0,334 dan variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel akuntabilitas kinerja sebesar 33,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang sangat vital pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja. Pengendalian internal yang berkualitas ialah pengendalian internal yang telah memiliki pengendalian yang baik dan terarah. Tanpa suatu pengendalian internal yang berkualitas maka kejelasan anggaran maupun kualitas sumber daya manusia tidak akan terarah dan tertata dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisudatu Trifosa Allorante (2020) yang menyatakan bahwa Sistem pengendalian internal pada Pemerintah telah dilaksanakan dengan baik, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko,

aktivitas pengendalian, informasi komunikasi dan aktivitas pemantauan telah sesuai dengan petunjuk, serta mengacu pada prinsip-prinsip pengendalian internal. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya anggaran dapat disusun dengan jelas apabila pengendalian internal yang diperlukan memadai. Dengan adanya pengendalian internal didalam suatu pemerintahan, akan mampu menciptakan proses kegiatan yang baik, sehingga memberikan keyakinan yang memadai untuk melindungi kekayaan pemerintah dengan cara meminimalisasi penyimpangan dan pemborosan serta memaksimalkan efisiensi dan efektifitas kinerja instansi pemerintah dan tentu saja akan memberikan dampak positif bagi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan menurut Tonisy Karla Josua Samosir (2020) menyatakan bahwa Pengendalian Internal (PI) memiliki 4 dimensi untuk melihat tingkat pengendalian internal di BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, keempat dimensi tersebut adalah; lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pengendalian informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Dari data yang dihimpun, BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik dalam melakukan pengawasan dan membudayakan lingkungan pengendalian di wilayah kerja BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 5 yang menyatakan variabel pengendalian internal berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menguji 5 (lima) hipotesis dengan menggunakan Multiple Regression dengan alat bantu Statistical Package for the Social Science (SPSS), dimana penelitian dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kejelasan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Secara simultan variabel kejelasan anggaran, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

5. Pengendalian internal menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan dengan kejelasan anggaran dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen pengendalian internal yang baik dan terarah menjadi inti dari akuntabilitas kinerja dalam satu periode.

## 6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, untuk Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam penyusunan anggaran diharapkan agar kejelasan sasaran anggaran dijadikan salah satu faktor dominan yang mendukung tujuan-tujuan instansi secara efektif dan antara penganggaran dengan pelaksanaan/realisasinya supaya tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif
2. Diharapkan agar pimpinan SKPD menganalisis tugas yang dilaksanakan dan mengidentifikasi resiko pelaksanaan program di tiap tingkatan.
3. Untuk ketersediaan informasi agar tepat waktu supaya memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat.
4. Dalam pembagian tugas yang dibebankan pada pegawai agar terlebih dahulu dikomunikasikan dan disesuaikan dengan keterampilan masing-masing pegawai.
5. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat dipenuhi dengan melakukan pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntansi Kinerja Pemerintah.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Abdul Halim. (2014). Manajemen Keuangan Sektor Publik problematika penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Jakarta: Selemba Empat.
- Adnyana, Putra. 2013. Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. E-Journal Universitas Udayana. Vol. 5 No. 3.
- Afilu Hidayattullah, Irine Herdjion. 2014 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Skpd Dimerauke
- Ahmad Rudi Yulianto (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Pati. Tirtayasa Ekonomika, Vol. 14, No 2, Oktober 2019.
- Andi Dian Pertiwi, (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Partisipasi Anggaran, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah daerah Kabupaten Wajo. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Anjarwati, (2012) *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada SKPD se-Kabupaten, Kota Tegal dan Kabupaten Pemalang)*. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Aprilia Bayan, et.al (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran, Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Dengan Sistem Pelaporan Sebagai Variabel Moderasi. Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Ternate, Maluku Utara
- Ariesta, Fadila. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja

Perangkat Daerah Di Kabupaten Pasaman Barat). Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang.

A Ridwan. (2009). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Jakarta: Alfabeta

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).

Awwaliyah Nur Azizah.2020 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja. E-Journal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (ITBSIA) Surabaya

Bastian, Indra. 2010. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga: Jakarta

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.

Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Jurnal Nominal, Vol: 1, No. 1, 5-17.

Ely Suhayati & Siti Kurnia Rahayu. (2010). AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu

Erlin Ayu Harjaningrum dan Lilis Ardini (2021). Analisis Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Kinerja. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Volume 10, Nomor 1. Januari 2021.

Fitrawati, et.al (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Parigi Moutong). e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 12, Desember 2017 hlm 177-184

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, R. (2010). Perancangan Produk. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Herawaty, Netty. 2011. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi". Simposium Nasional Akuntansi Vol.13. Jambi
- Iskandar. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif). Jakarta: GP Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- M. Dawam Raharjo (2012) "Intelektual, Intelegensi dan perilaku politik bangsa"
- Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2019. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mulyadi. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mu'minatus Nur Fadilah. 2018. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sdm Terhadap Akuntabilitas Kinerja Bpkpd.
- Kadek Fitria Dewi, A.A.G.P Widanaputra, Ida Bagus Putra Astika .2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal Dan kejelasan Sasaran Anggaran Pada Akuntabilitas Kinerja skpd Kabupaten Gianyar Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi
- Krismiaji, 2015. Sistem Informasi Akuntansi. Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Lisudatu Trifosa Allorante (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, Dan Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sangadji dan Sopiha, 2010 Metodologi Penelitian. Yogyakarta
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3S.
- Situmorang, S. H. (2008). Analisis Data Penelitian. Cetakan Kedua. Medan: USU Press.



- Suhartono, Ehrmann and Solichin, Muhammad (2006) *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi (SNA) 9 Padang 23-26 Agustus 2006.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sari, S, P dan Witono, B. 2014. Keterandalan dan ketepatan waktu pelaporan keuangan daerah ditinjau dari sumber daya manusia, pengendalian internal dan pemanfaatan Teknologi informasi. *Sancall*. Hal. 418-425.
- Tiwinarni. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Persepsi Masyarakat Tentang Kualitas Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (Apbdes) Se-Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali*. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Tonisy Karla Josua Samosir (2020). *Tentang Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan, Dan Anggaran Daerah Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Bpkad Pemerintah Provinsi Sumatera Utara)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Uty Wury Ayu Vitriany. 2020 *Pengaruh Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Surabaya)*.
- Yulia Cantika (2018). *Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Kabupaten Polewali Mandar*. UIN Alauddin Makassar

Lampiran 1

## SURAT IZIN PENELITIAN



### PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 1337/PPS/STIE-NI/VII/2021  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : *Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis*

Makassar, 31 Juli 2021

**Kepada Yth. :**  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP**  
**Provinsi Sulawesi Barat**

**Di-**  
**Mamuju**

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Elvy Suhartaty Amir**  
NIM : 2019MM12235  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Judul Tesis : Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.  
2. Dr. Hari, SIP., S.H., M.Si., M.H.

Waktu Penelitian : Selama bulan Agustus - September 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana  
**STIE Nobel Indonesia** Makassar

M. Matyadi, S.E., M.M.

*Tembusan :*

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. H. Abd. Malik Pattanu Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat  
Mamuju 91512, Telp/Fax : 0426-2325152, email : ptapsulawesi@barat@gmail.com

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor : 00195/76.RP.PTSP.B/VIII/2021**

1. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.  
2. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.  
3. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat.  
4. Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2015 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 31 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 37 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 31).
2. Menimbang : Surat Dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Nomor : 1337/PPS/STIE-NI/VII/2021 Tanggal 31 Juli 2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

**MEMBERITAHUKAN BAHWA:**

- a. Nama/Objek : **ELVY SUHARTATY AMIR**  
b. NIM : 2019MM12235  
c. Alamat : Dara Kel. Darma Kec. Polewali  
d. No.HP : 082291036393  
e. Untuk : 1). Melakukan Penelitian/Pengumpulan Data  
" **PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT** "
- 2). Lokasi Penelitian : BPKPD Provinsi Sulawesi Barat
- 3). Waktu/Lama Penelitian : **23 Juli s/d 24 Agustus 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Kami menyetujui Kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian tidak Menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian Kepada Gubernur Sulawesi Barat, Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Mamuju  
Pada Tanggal 02 Agustus 2021

**a.n. GUBERNUR SULAWESI BARAT**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL**  
**DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**PROVINSI SULAWESI BARAT,**  
Selaku Administrator Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu



**Drs. H. MUHAMMAD RAHMAT, MM**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
NIP : 19640408 198603 1 023

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dirjen Kesbang dan Politik Kementerian Dalam Negeri di Jakarta;
2. Gubernur Sulawesi Barat;
3. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
4. Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Mamuju di Mamuju;
5. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
6. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar;
7. Peninggal;

Lampiran 2

## KUESIONER PENELITIAN

Mamuju, 2021

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
Yth : Bapak/Ibu Responden  
Di \_ Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul : **“Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pada Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elvy Suhartaty Amir

NPM : 2019MM12235

Program Studi : Magister Manajemen

Alamat : BTN Maspul Blok F1 No. 4 Mamuju

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk menjadi Responden dan mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam melakukan penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Peneliti,

Elvy Suhartaty Amir  
2019MM12235

**PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN  
DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT**

Kuesioner ini digunakan sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dan pendidikan dan tidak ada unsur yang menyesatkan dalam penggunaannya. Isilah form yang disediakan dengan jujur.

***Identitas Diri***

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Nama SKPD (Bidang) :
5. Jabatan :
6. Pangkat/Golongan :
7. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  S1  
 S2  S3
8. Lama Bekerja : Tahun

**Petunjuk pengisian kuesioner**

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, kemudian dimohon menjawab pertanyaan tersebut dengan memberi check list (√) pada tabel yang sudah tersedia dengan memilih:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## 1. Kejelasan Anggaran (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kejelasan rencana kerja dan anggaran telah terdefinisikan dengan jelas dan komprehensif.					
2	Tujuan rencana kerja dan anggaran telah disesuaikan dengan rencana anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD).					
3	Sasaran anggaran telah diketahui sangat jelas dan spesifik					
4	Dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk mencapai sasaran anggaran (RBA).					
5	Kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran merupakan salah satu faktor dominan yang mendukung tujuan-tujuan instansi secara efektif.					
6	Antara penganggaran dengan pelaksanaan/realisasinya telah tepat sasaran yang nantinya digunakan untuk mencapai tujuan instansi secara efektif					
7	Pelaksanaan anggaran secara efektif ditentukan oleh usaha yang dikerahkan, kemampuan kualitas seseorang, partisipasi, penetapan sasaran, serta persepsi seseorang tentang tugas dan kewajibannya					
8	Anggaran merupakan harapan bagi instansi di awal tahun anggaran. Sedangkan pada akhir tahun anggaran, anggaran merupakan standar untuk mengevaluasi kinerja instansi					

## 2. Pengendalian Internal (X2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Aturan perilaku diterapkan kepada seluruh tingkatan					
2	Pimpinan SKPD menganalisis tugas yang dilaksanakan					
3	Resiko pelaksanaan program diidentifikasi di tiap tingkatan					
4	Pimpinan melakukan analisis resiko secara menyeluruh tentang dampak pelaksanaan program					
5	Pimpinan mengidentifikasi kegiatan pengendalian yang diperlukan untuk menangani resiko					
6	Pimpinan terlibat dalam penyusunan rencana kerja tahunan					
7	Informasi disediakan tepat waktu, memungkinkan untuk dilakukan tindakan korektif secara tepat					
8	Tugas yang dibebankan pada pegawai dikomunikasikan dengan jelas					
9	Pimpinan menindaklanjuti rekomendasi temuan dari pengawas intern					
10	Pimpinan mengevaluasi temuan yang perlu perbaikan					



### 3. Aktivitas Pengendalian (X3)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Menurut anda pendidikan mampu menciptakan kualitas sumber daya pegawai yang lebih baik					
2	Pengalaman kerja sangat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang					
3	Dalam pembagian tugas diperlukan penataan uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keterampilan masing-masing					
4	Pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai akan menambah kualitas sumber daya pegawai					
5	Anda mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					

### 4. Akuntabilitas Keuangan(Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pada instansi tempat Saya bekerja, kejelasan sasaran anggaran suatu program telah dimengerti oleh semua aparat dan pemimpin.					
2	Visi dan misi program instansi tempat Saya bekerja telah ditetapkan sesuai rencana strategik organisasi					
3	Pada instansi tempat Saya bekerja, telah menetapkan indikator kinerja untuk setiap kegiatan atau program yang akan dilaksanakan.					
4	Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan analisis keuangan untuk setiap kegiatan yang telah selesai dilaksanakan.					

5	Pada instansi tempat Saya bekerja, dilakukan pembuatan laporan kegiatan yang telah dilaksanakan yang akan disampaikan kepada atasan.					
6	Pada instansi tempat Saya bekerja, telah dilakukan pengecekan terhadap jalannya program/kegiatan yang sedang dilaksanakan.					
7	Pada instansi tempat Saya bekerja, pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program					
8	Kegiatan / program yang disusun oleh instansi tempat Saya bekerja telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat					
9	Pada instansi tempat Saya bekerja, LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
10	Pada instansi tempat Saya bekerja, terdapat keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.					

## Lampiran 3

**TABULASI DATA****Daftar Responden**

No	JK	Usia	Pangkat / Golongan	MK	Pendidikan
1	L	52 Tahun	Pembina Tk. I/IV.b	20 Tahun	S2
2	P	44 Tahun	Penata Tk. I/III.d	10 Tahun	S2
3	L	37 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S2
4	P	45 Tahun	Penata / III.c	18 Tahun	S2
5	L	38 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S2
6	P	42 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	11 Tahun	S1
7	L	25 Tahun	Penata muda / III.a	3 Tahun	S1
8	L	41 Tahun	Penata / III.c	12 Tahun	S2
9	L	49 Tahun	Penata Tk.I / III.d	13 Tahun	S1
10	L	39 Tahun	Penata muda / III.a	13 Tahun	S1
11	P	34 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S1
12	L	29 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	6 Tahun	S1
13	L	36 Tahun	Penata / III.c	11 Tahun	S1
14	L	44 Tahun	Penata / III.c	13 Tahun	S2
15	P	44 Tahun	Penata / III.c	10 Tahun	S1
16	P	35 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	11 Tahun	S1
17	P	33 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	6 Tahun	S1
18	P	45 Tahun	Penata muda / III.a	10 Tahun	S1
19	L	39 Tahun	Penata muda / III.a	10 Tahun	S1
20	L	38 Tahun	Penata muda / III.a	10 Tahun	S1
21	P	40 Tahun	Pengatur Tk.I / II.d	11 Tahun	DIPLOMA
22	P	38 Tahun	Pengatur Tk.I / II.d	10 Tahun	DIPLOMA
23	L	28 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	6 Tahun	S1
24	P	40 Tahun	Penata / III.c	16 Tahun	S1

25	L	39 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	11 Tahun	S1
26	P	29 Tahun	Penata Muda Tk.I / III.b	7 Tahun	S2
27	P	32 Tahun	-	12 Tahun	DIPLOMA
28	L	28 Tahun	-	7 Tahun	SMA/SMK
29	P	36 Tahun	-	9 Tahun	S1
30	L	32 Tahun	-	3 Tahun	S1
31	P	25 Tahun	-	2 Tahun	SMA/SMK
32	L	40 Tahun	-	14 Tahun	S1
33	P	29 Tahun	-	4 Tahun	S1
34	P	25 Tahun	-	3 Tahun	SMA/SMK
35	L	30 Tahun	-	2 Tahun	SMA/SMK
36	P	37 Tahun	-	3 Tahun	S1

### Jawaban Responden terhadap Kejelasan Anggaran

No	Kejelasan Anggaran (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	4	2	2	4	4	28
2	4	4	4	4	2	2	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	2	2	4	3	25
5	4	4	4	3	2	2	4	4	27
6	4	4	5	5	4	4	4	5	35
7	4	4	4	4	2	2	4	4	28
8	4	4	4	3	2	2	4	4	27
9	3	4	4	4	2	2	4	4	27
10	4	4	4	4	2	2	4	4	28
11	2	2	2	1	2	2	2	1	14
12	1	2	1	2	2	1	2	1	12
13	3	3	3	3	4	3	3	3	25
14	1	1	2	1	1	2	1	2	11
15	4	3	4	4	2	2	3	4	26
16	4	4	4	4	2	2	4	4	28
17	2	4	4	4	2	2	4	4	26

18	3	3	3	3	3	4	3	3	25
19	4	4	4	2	2	2	4	4	26
20	3	3	4	3	3	3	3	4	26
21	1	2	1	2	4	1	2	2	15
22	3	3	3	3	2	2	3	3	22
23	3	3	3	3	2	3	3	3	23
24	3	3	3	3	2	2	3	3	22
25	3	3	5	3	2	3	3	5	27
26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	4	4	4	4	3	2	4	4	29
28	3	3	4	3	3	3	3	4	26
29	4	4	4	4	2	2	4	4	28
30	4	4	3	4	2	2	4	3	26
31	4	3	4	4	2	2	3	4	26
32	3	4	4	4	2	2	4	4	27
33	4	3	4	4	2	2	3	4	26
34	5	4	3	3	2	2	4	3	26
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	3	4	4	4	2	2	4	4	27

### Jawaban Responden terhadap Pengendalian Internal

No	Pengendalian Internal (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26
6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
7	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	41
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	28
10	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	36
11	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15
12	2	1	1	2	5	2	1	1	2	1	18

13	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	30
14	1	1	2	2	1	1	5	2	2	1	18
15	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	28
16	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	32
17	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	28
18	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
19	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26
20	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
21	2	1	1	2	1	2	1	5	2	1	18
22	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	28
23	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	28
24	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	28
25	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
26	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	28
31	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
32	1	1	2	4	4	1	1	2	4	4	24
33	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
34	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
35	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
36	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	26

### Jawaban Responden terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Kualitas Sumber Daya Manusia (X3)					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	2	2	2	3	4	13
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	3	18
4	4	3	3	3	4	17
5	2	4	2	2	4	14
6	3	4	3	4	4	18
7	5	4	4	4	4	21



3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	30
5	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	22
6	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
7	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
8	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
9	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	1	2	2	1	1	1	2	2	5	19
12	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	13
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
14	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	15
15	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	24
16	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	32
17	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	24
18	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	27
19	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	25
20	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	29
21	1	1	2	2	1	1	1	2	2	5	18
22	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	32
23	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	26
24	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	27
25	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	27
26	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	32
31	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	28
32	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	22
33	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	18
34	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	18
35	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	36
36	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	24



## OUTPUT SPSS VERSI 25

### 1. DESKRIPSI RESPONDEN

#### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

#### Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister (Strata2)	8	22,2	22,2	22,2
	Sarjana (Strata1)	21	58,3	58,3	80,6
	Diploma (D3)	3	8,3	8,3	88,9
	SMA/SMK	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

#### Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5 Tahun	7	19,4	19,4	19,4
	5 – 10 Tahun	15	41,7	41,7	61,1
	11 – 15 Tahun	11	30,6	30,6	91,7
	16 – 20 Tahun	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

## 2. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kejelasan Anggaran	36	11	35	25,47	5,174
Pengendalian Internal	36	15	44	30,14	7,333
Kualitas Sumber Daya Manusia	36	8	21	13,94	3,593
Akuntabilitas Kinerja	36	13	41	28,28	7,622
Valid N (listwise)	36				





X2.7	Pearson Correlation	,251	,729*	,638**	,106	,034	,311	1	,523**	,092	,152	,602*
	Sig. (2-tailed)	,140	,000	,000	,539	,846	,065		,001	,593	,376	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.8	Pearson Correlation	,314	,710*	,830**	,232	,001	,327	,523*	1	,241	,138	,666*
	Sig. (2-tailed)	,062	,000	,000	,173	,997	,052	,001		,158	,424	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.9	Pearson Correlation	,484*	,276	,364*	,980*	,482*	,539*	,092	,241	1	,624**	,682*
	Sig. (2-tailed)	,003	,104	,029	,000	,003	,001	,593	,158		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.10	Pearson Correlation	,369*	,401*	,307	,603*	,696*	,437*	,152	,138	,624*	1	,653*
	Sig. (2-tailed)	,027	,015	,068	,000	,000	,008	,376	,424	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total X2	Pearson Correlation	,705*	,834*	,801**	,675*	,510*	,764*	,602*	,666**	,682*	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,210	,648**	,162	,266	,673**
	Sig. (2-tailed)		,220	,000	,346	,117	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	,210	1	,445**	,157	,429**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,220		,007	,362	,009	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	,648**	,445**	1	,543**	,552**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	,162	,157	,543**	1	,328	,586**
	Sig. (2-tailed)	,346	,362	,001		,051	,000
	N	36	36	36	36	36	36



Y.7	Pearson Correlation	,425*	1,00	,453*	,625*	,538*	,661*	1	,428*	,625*	,333*	,811**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,006	,000	,001	,000		,009	,000	,047	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson Correlation	,316	,428*	,984*	,728*	,699*	,469*	,428*	1	,728*	,175	,766**
	Sig. (2-tailed)	,060	,009	,000	,000	,000	,004	,009		,000	,306	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.9	Pearson Correlation	,292	,625*	,703*	1,00	,819*	,496*	,625*	,728*	1	,136	,823**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000		,430	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.10	Pearson Correlation	,211	,333*	,205	,136	,141	,651*	,333*	,175	,136	1	,473**
	Sig. (2-tailed)	,216	,047	,231	,430	,413	,000	,047	,306	,430		,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total Y	Pearson Correlation	,599*	,811*	,777*	,823*	,823*	,821*	,811*	,766*	,823*	,473*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Uji Reliabilitas

### Uji Reliabilitas Kejelasan Anggaran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

### Uji Reliabilitas Pengendalian Internal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

### Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	5

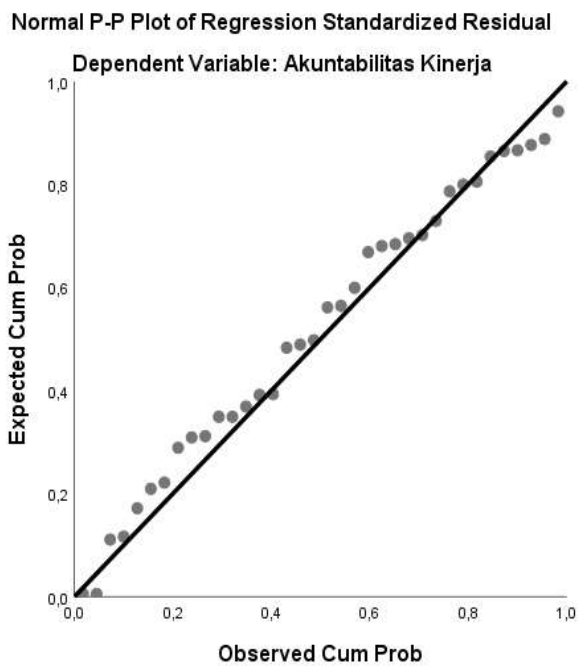
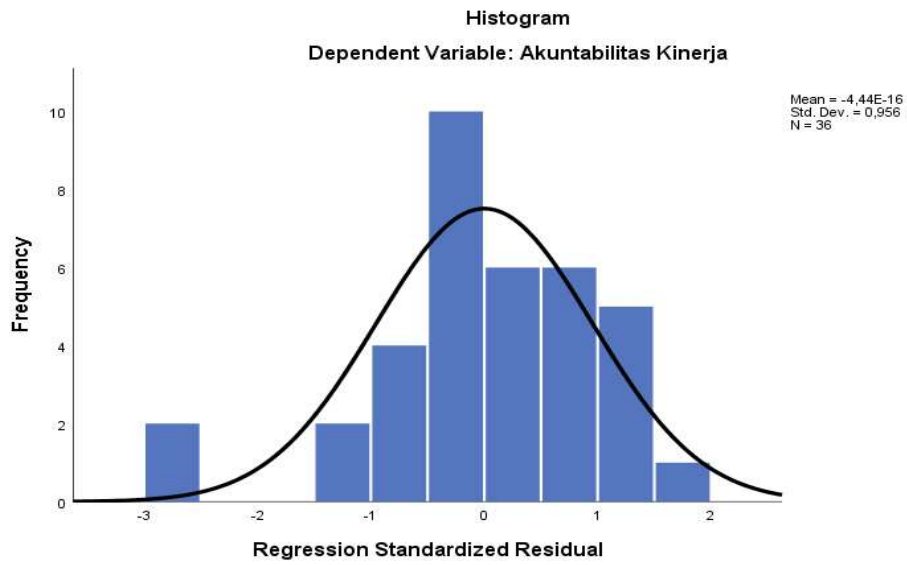
### Uji Reliabilitas Akuntabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	10



## 4. UJI ASUMSI KLASIK

### a. Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50897651
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,074
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

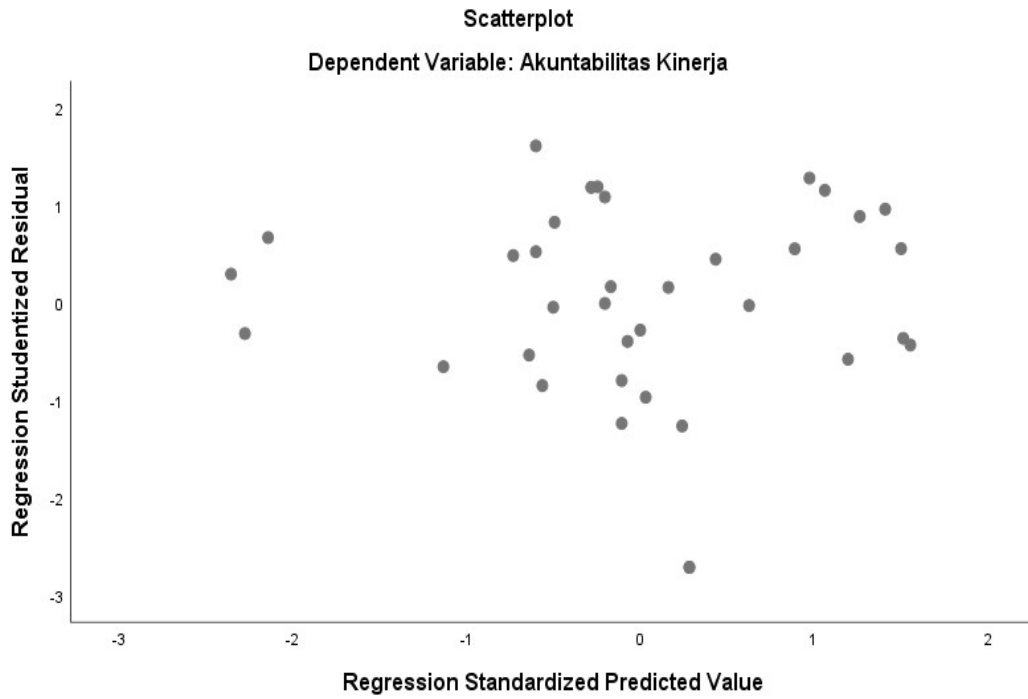
d. This is a lower bound of the true significance.

### b. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeff icients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toler ance	VIF
1 (Constant)	-3,608	4,320		-,835	,410		
Kejelasan Anggaran	,488	,238	,331	2,049	,049	,418	2,392
Pengendalian Internal	,347	,169	,334	2,058	,048	,414	2,413
Kualitas Sumber Daya Manusia	,644	,248	,304	2,598	,014	,801	1,248

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

### c. Uji Heteroskedastisitas



## 5. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,608	4,320		-,835	,410
Kejelasan Anggaran	,488	,238	,331	2,049	,049
Pengendalian Internal	,347	,169	,334	2,058	,048
Kualitas Sumber Daya Manusia	,644	,248	,304	2,598	,014

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1321,642	3	440,547	19,812	,000 <sup>b</sup>
	Residual	711,580	32	22,237		
	Total	2033,222	35			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

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

### c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,617	4,716

a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Kejelasan Anggaran, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Lampiran 5

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Elvy Suhartaty Amir  
Tempat / Tanggal Lahir : Darma / 06 September 1984  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Telepon / HP : 082291036393  
Email : Ephiesuhartatyamir@gmail.com  
Status Dalam Keluarga : Anak ke 6 dari 7 bersaudara  
Alamat Rumah : a. Jalan : Btn Maspul Blok F1  
b. Kelurahan / Desa : Simboro  
c. Kecamatan : Simboro  
d. Kabupaten / Kota : Mamuju  
e. Provinsi : Sulawesi Barat  
Kegemaran (Hobby) : Membaca dan Nonton Sepak Bola  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
Riwayat Pekerjaan : a. Biro Keuangan Setda Provinsi Sulawesi Barat dari  
Tahun 2008 s/d 2016  
b. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan  
Daerah Provinsi Sulawesi Barat dari Tahun 2017  
sampai sekarang  
Riwayat Pendidikan : a. SD Negeri No.023 Darma Polewali Tahun 1996  
b. SMP Negeri 3 Polewali Tahun 1999  
c. SMA Negeri 2 Polewali Tahun 2002  
d. STIMIK AKBA Makassar Tahun 2006  
e. ITB Muhammadiyah Mamuju Tahun 2018

Makassar, 2021  
Yang membuat,

**Elvy Suhartaty Amir**  
2019MM12235