

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, pada sistem desentralisasi pemerintah diberi kewenangan dalam bentuk otonomi daerah. Otonomi daerah diartikan bahwa pemerintah daerah diberikan kekuasaan penuh dalam hal menyelenggarakan segala urusan pemerintahan dari perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengawasan, pengendalian, penggalian sumber daya yang ada dalam suatu pemerintah daerah. Dalam pemerintah daerah terdapat organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan publik. Pelayanan yang diberikan berupa barang maupun jasa publik, hal ini merupakan tanggungjawab setiap instansi pemerintah sebagai syarat utama dalam mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan melalui terselenggaranya *good governance*. Dalam mewujudkan *good governance* terdapat tiga pilar yang harus dipenuhi yaitu transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik.² Dengan demikian, pemerintah diberikan tuntutan terhadap akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan dalam melaksanakan setiap kegiatannya, hal ini diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 mengenai Akuntabilitas Kinerja Akuntansi Pemerintah.³ Maka dari itu sangat penting adanya pengembangan dan penetapan dalam sistem pertanggungjawaban yang tepat.

²Egrinaen Mauliziska Nugraheni Putri, *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*, Vol. 2 No. 2, (Pekanbaru, 2 Oktober 2015). hal. 2.

³ Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

Akuntabilitas publik merupakan kewajiban yang diberikan untuk mengelola sumber daya, mengungkapkan, melaporkan segala kegiatan dan dipertanggungjawabkan kepada pemberi amanah yang mempunyai hak dan kewajiban meminta pertanggungjawaban tersebut.⁴ Pada instansi pemerintah pelaksanaan akuntabilitas dalam bentuk laporan kinerja yang dihasilkan dari sistem manajemen kinerja yang disebut dengan SAKIP yang dimuat dalam Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014.⁵ Didalamnya dijelaskan mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian yang sistematis dari berbagai kegiatan, alat dan tata cara yang dirancang dengan tujuan penetapan, pengukuran, pengumpulan data, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam hal pertanggungjawaban dan peningkatan kualitas pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban pejabat terhadap publik terkait dengan kinerja pejabat pemerintahan selama satu periode akuntansi yang bertujuan untuk menggambarkan rencana dan strategi yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari instansi tersebut. Keberhasilan dalam pencapaian target periode lalu dapat meningkatkan kualitas pencapaian kinerja dan bahan untuk evaluasi kinerja di periode mendatang serta digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi pemerintah selanjutnya. Sehingga penyusunan laporan SAKIP ini juga dapat menggambarkan telah diterapkannya prinsip *good governance* melalui terwujudnya akuntabilitas dan transparansi pada

⁴ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2009), hal. 20

⁵ Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014.

pemerintahan. Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan diberikan kepada Kemenpan RB dalam bentuk penilaian atau rating berkisar mulai dari A (Sangat memuaskan) hingga ke D (Sangat kurang) hasil dari evaluasi. Namun tidak semua instansi pemerintah di Indonesia mendapatkan nilai sangat memuaskan dalam laporan SAKIP.⁶

Dari sekian banyak kabupaten kota di Indonesia salah satunya Kota Blitar berhasil mencapai predikat BB pada penilaian SAKIP. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan integrasi dari sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja yang harus selaras dengan sistem akuntabilitas keuangan. Hal ini mencerminkan tingkat tinggi rendahnya akuntabilitas instansi pemerintah dalam hal mempertanggungjawabkan hasil dari penggunaan anggaran daerah secara efektif dan efisien serta dijadikan tolak ukur kinerja ASN pada lingkup Pemerintah Kota Blitar. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan predikat BB artinya nilai tertimbang yang dihasilkan oleh Pemerintah Kota Blitar berada dalam rentang nilai antara 70-80. Penilaiannya ini mencakup perencanaan, pelaporan, pengukuran kinerja, dan monitoring evaluasi kinerja yang dibuktikan pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi SAKIP Kota Blitar

Tahun	Nilai Tertimbang	Kategori	Interpretasi
2017	70,86	BB	Sangat Baik
2018	71,87	BB	Sangat Baik
2019	71,91	BB	Sangat Baik
2020	72,06	BB	Sangat Baik

Sumber: Inspektorat Daerah Kota Blitar, 2021

⁶ Suci Ramadhania1, Ira Novianty, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, (Bandung, 27 Agustus 2020) hal. 807.

Pada Tahun 2017 Kota Blitar mendapat predikat BB pada penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Kemenpan RB) dengan nilai 70,86. Di tahun 2018 Kota Blitar mendapatkan predikat BB dengan nilai tertimbang 71,87. Pada tahun ini, dari keseluruhan OPD di Kota Blitar, ada 17 OPD yang mendapatkan predikat A dalam penilaian akuntabilitas kinerja atau SAKIP.⁷

Kemudian di tahun 2019 Pemkot Blitar masih bisa mempertahankan predikat terkait penilaian SAKIP dengan predikat BB dengan perolehan nilai 71,91. Predikat BB yang berhasil didapatkan oleh Pemerintah Kota Blitar merupakan perwujudan akuntabilitas dan sistem manajemen kerja yang baik. Hal ini tidak mudah didapatkan Pemerintah Kota Blitar ditengah adanya keterbatasan seperti beberapa jabatan difinitif yang kosong, namun hal itu tidak menjadi kendala karena adanya kekompakan dari Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Blitar. Pemerintah Kota Blitar melakukan evaluasi terkait akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terhadap seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kota Blitar, hal ini bertujuan untuk mengetahui aktualisasi SAKIP pada setiap OPD. Evaluasi ini mencakup 5 parameter diantaranya perencanaan, pengukuran, pelaporan, pengawasan, dan pencapaian kinerja. dari hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa di Tahun 2019, seluruh OPD di Kota Blitar yaitu sebanyak 29 OPD telah mencapai predikat A dalam melaksanakan akuntabilitas kerjanya.⁸

⁷ Hasil Evaluasi SAKIP OPD Kota Blitar Tahun 2018.

⁸ Hasil Evaluasi SAKIP OPD Kota Blitar Tahun 2019.

Kemudian di tahun 2020, Pemerintah Kota Blitar masih bisa mempertahankan predikat BB pada penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan nilai 72,06. Penilaian hasil evaluasi SAKIP ini mendapat penghargaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB) dalam kegiatan SAKIP RB AWARD 2020. Penghargaan ini bukan hanya sebuah prestasi namun Pemerintah Kota Blitar menjadikan ini sebagai acuan bagi pemerintah untuk terus meningkatkan kegiatan dari berbagai bidang, seperti bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan dan sebagainya serta penggunaan anggaran secara efektif dan efisien.

Predikat yang didapat oleh Pemerintah Kota Blitar sudah dinilai baik namun kenaikan pada nilai SAKIP dari tahun 2017-2020 masih belum begitu tinggi. Nilai BB yang didapat oleh Pemerintah Kota Blitar menunjukkan masih adanya beberapa indikator yang masih belum selaras selama ini sehingga belum mencapai predikat sangat memuaskan atau predikat A, Indikator yang dimaksud yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berarti penjelasan mengenai visi, misi dan program kerja serta pembangunan kepala daerah yang masih ada yang belum selaras sampai dengan pelaksanaan program dan kegiatan kerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Kota Blitar. Maka dari itu harus dilakukan perubahan pada RPJMD dengan menyesuaikan visi, misi kepala daerah, kejelasan program kegiatan yang dilakukan agar sesuai dengan sasaran kegiatan, perencanaan sistem pengendalian internal yang baik, adanya sumber daya manusia yang berkualitas agar tepat dalam merumuskan dan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan dengan baik, rincian kegiatan

tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh, serta belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi yang ada. Dengan ini Walikota Blitar meminta masing-masing OPD terus mempertahankan, memaksimalkan, meningkatkan, serta memperbaiki akuntabilitas kerjanya dengan tetap menyesuaikan program kegiatan OPD agar selaras dengan pembangunan sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sehingga di tahun 2021 pada penilaian SAKIP Kota Blitar bisa mencapai predikat A.

Dengan demikian penulis mengambil beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Diantaranya faktor-faktor yang diduga sebagai faktor yang berkaitan dengan hasil penilaian AKIP Pemerintah Kota Blitar yaitu sistem pengendalian internal, kualitas sumberdaya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Dengan adanya tuntutan akuntabilitas, pemerintah harus memperhatikan hal-hal yang akan mempengaruhi akuntabilitas kerjanya melalui efektivitas anggaran yang digunakan, pengendalian internal didalamnya, dan sistem pelaporannya.⁹ Akuntabilitas yang baik dan kredibel berisikan informasi yang akurat dan valid dalam menggambarkan kinerja instansi pemerintah. Pencapaian akuntabilitas dalam pemerintahan selalu disertai adanya faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja organisasi pemerintah salah satunya adalah pada sistem pengendalian internal.

⁹Ahmad Rudi Yulianto, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Pati*, Vol. 14 No. 2, (Semarang; Oktober 2019), hal. 205.

Sistem pengendalian internal merupakan perencanaan yang dikoordinasikan dalam hal mempertahankan kekayaan organisasi, memantau ketelitian keandalan data akuntansi, dan mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan reliabilitas dalam pelaporan keuangan. Pada sistem pengendalian internal memungkinkan para kepala bidang dapat membuat keputusan yang lebih baik, mengontrol kegiatan-kegiatan agar lebih efektif, mampu mengestimasi anggaran dan dapat menemukan jalan keluar terbaik dalam setiap permasalahan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sistem pengendalian internal wajib dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Dalam peraturan tersebut tertuang bahwa sistem pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh melalui proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai instansi pemerintah untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya sistem pengendalian internal pada instansi pemerintah yang mewajibkan seluruh pejabat sektor publik melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah merupakan salah satu tujuan dalam mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.¹⁰

Fakta di tahun 2017 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja pemerintahan yang berawal dari belum

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008.

tercapainya tujuan dan sasaran yang sesuai dengan hasil, belum maksimalnya hasil yang telah dibuat, sasaran yang direncanakan belum sesuai dengan program yang direncanakan, dan laporan anggaran kegiatan belum sesuai dengan tujuan kegiatan. Hal tersebut telah disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi. Adanya keempat penyebab rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja pada pemerintahan tersebut timbul karena belum kompetennya sumber daya manusianya dan ketidakpahaman sumber daya manusia dalam perumusan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.¹¹ Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada, akan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik, begitupun sebaliknya ketika kualitas sumber daya manusia pada instansi tersebut kurang berkompeten maka kualitas akuntabilitas kerjanya juga tidak akan maksimal.

Sumber daya manusia dengan kompetensi yang sesuai dan kualitas yang baik cenderung akan memiliki pemahaman yang baik. Karena salah satu kunci dari kompetensi sumber daya manusia adalah pemahaman. Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia atau keandalannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang diamanahkan kepadanya dengan bekal pendidikan, pengalaman yang ada pada dirinya. Setiap fungsi dalam instansi pemerintah harus diisi dengan sumber daya manusia dengan kompetensi yang sesuai agar tugas dan fungsi dalam pekerjaannya dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan dengan baik.¹²

¹¹*Ibid.*,hal 808.

¹²*Ibid.*,hal 808.

Dalam perkembangan teknologi informasi juga mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Teknologi informasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sebuah pencapaian yang lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya teknologi informasi tersebut dapat mempercepat segala kegiatan pada pemerintahan. Suatu organisasi telah memanfaatkan teknologi informasi untuk menciptakan sistem informasi yang kuat dan dapat meningkatkan kompetitif ditengah persaingan yang semakin ketat. Adanya sistem informasi dapat membantu manajemen dalam mengkoordinasi sub bagian dan mengarahkan untuk mencapai tujuan. Sistem informasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja instansi dengan didukung oleh sumber daya manusia yang mampu sebagai pengguna dari sistem informasi yang ada. Dalam bidang akuntansi, yang dulunya segala pencatatan keuangan dicatat dengan model manual menggunakan buku, dengan adanya sistem informasi berbasis komputer kini komputer memegang peranan penting dalam hal pencatatan keuangan. Selain itu pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu seseorang dalam mempercepat proses pengelolaan keuangan, data transaksi, penyusunan serta penyajian laporan keuangan, dan dapat meminimalisir kesalahan dalam melakukan berbagai hal.

Dengan penggunaan aplikasi keuangan berbasis komputer pada instansi pemerintah yang telah sesuai dengan standar yang berlaku merupakan salah satu penerapan dalam pemanfaatan teknologi informasi yang ada. Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pada instansi, dengan manfaat utama dari adanya sistem informasi adalah menghemat waktu,

penggunaan waktu lebih efisien, meningkatkan efektivitas, mengembangkan teknologi dan juga pengembangan dalam personal diri. Dengan ini penggunaan teknologi yang lebih canggih akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan dapat mempercepat menciptakan *good governance*, maka hal ini tentunya akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *stewardship theory* (Donaldson dan Davis, 1991), Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah Daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat.

Penelitian mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Seperti pada penelitian Rio Ramadhani (2018) tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Banjarmasin) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah¹³. Selanjutnya penelitian dari Risky Soleman dkk dengan judul Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Internal, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengemukakan hasil penelitiannya bahwa penerapan kualitas sistem pengendalian internal, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi

¹³Rio Ramadhani, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Banjarmasin)*, Skripsi, (Banjarmasin, 2018), hal. 1-72.

pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah¹⁴. Penelitian dari Suci Ramdhania dan Ira Novianty (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pada penelitian ini terdapat pengaruh sebesar 77,1% positif signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah¹⁵. Kemudian penelitian dari Erinda Prisma Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa Ketepatan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, pengendalian manajerial berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah¹⁶. Penelitian mengenai Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja juga dilakukan oleh Awwaliyah Nur Azizah (2020) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa kejelasan sasaran anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akip pemerintah pada OPD Kota Surabaya.¹⁷

Beberapa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang saat ini peneliti lakukan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang

¹⁴ Risky Soleman, dkk, *Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Internal, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Vol. 3 No. 1, (Maluku Utara: 2019), hal. 31-36.

¹⁵Suci Ramadhania, Ira Novianty, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Vol. No. , (Bandung, 27 Agustus 2020) hal. 807-811

¹⁶Erinda Prisma Pratiwi, *Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas SDM, dan Pengendalian Manajerial terhadap Akuntabilitas Kinerja*, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 8 No. 3, (Surabaya: Maret 2019), hal. 1-13.

¹⁷ Awwaliyah Nur Azizah, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja*, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vo. 9 No. 2, (Surabaya; Februari 2020), hal. 1-18.

telah dilakukan sebelumnya. Peneliti memilih menggantikan objek penelitian yaitu pada seluruh OPD di Kota Blitar yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki unsur kebaruan pada data yang digunakan, penggunaan variabel, metode penelitian yang digunakan dan keorisinalitasan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Dengan demikian hasil dari penelitian yang akan dilakukan peneliti dapat digunakan sebagai penambah wawasan keilmuan serta acuan kedepannya bagi pemerintah daerah Kota Blitar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana Pemerintah Kota Blitar mencermati apa saja hal yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah dan mencermati hasil akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana terdapat tiga variabel bebas yang digunakan untuk menganalisa pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Maka telah dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Blitar (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Blitar)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan pada penelitian, antara lain:

1. Sistem pengendalian internal yang berperan sebagai penunjang kinerja dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam perumusan akuntabilitas kinerja.
3. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan keuangan dari sistem pembukuan beralih ke sistem teknologi yang lebih maju.
4. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis telah mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar?
3. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar
4. Apakah sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada OPD Kota Blitar

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan agar mendapatkan beberapa manfaat, antara lain:

1. Secara Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah informasi serta pengembangan teori pada akuntansi sektor publik khususnya pada faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Instansi

Pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pemahaman lebih terkait dengan sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya

manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan juga menjadi acuan untuk kedepannya dalam mengoptimalkan setiap tugas dan fungsi masing-masing.

b. Bagi Akademisi

Pelaksanaan penelitian ini mampu menambah ilmu dan wawasan serta mengembangkan pengetahuan bagi pihak akademisi dalam mata kuliah akuntansi sektor publik.

c. Bagi Pihak Lain

Pelaksanaan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang akuntansi sektor publik khususnya pada faktor - faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

F. Ruang lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini hanya yang berkaitan dengan variabel independen yaitu sistem pengendalian internal (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), dan pemanfaatan teknologi informasi (X3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan sebagai variabel pengaruh adalah akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y).

2. Keterbatasan Penelitian

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan masalah yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurang

terkontrolnya pengendalian di dalam instansi tersebut, tidak ketatnya pengawasan terhadap pegawai instansi, ketidakpahaman sumber daya manusia pada instansi pemerintah dalam permusan akuntabilitas kinerja, ketidakselarasnya kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan tugas yang diberikan, belum optimalnya dalam pemanfaatan teknologi informasi yang ada. Hal ini ditulis agar pokok bahasan lebih terperinci pada penelitian ini dengan bahasan pengaruh sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal pemerintah merupakan sebuah proses integral yang dilakukan pada setiap tindakan dan kegiatan secara terus menerus oleh pemimpin dan pegawai dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan kekayaan atau aset negara serta ketaatan pada peraturan perundang-undangan.¹⁸ Sistem pengendalian internal merupakan prosedur yang diterapkan dalam setiap kegiatan atau tindakan pada suatu organisasi yang dilakukan secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu.

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu karakteristik yang dimiliki seseorang dengan kemampuan, keterampilan khusus, pengetahuan serta tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dalam hal mencapai kinerjanya. Pegawai yang tidak memiliki perilaku dan pengetahuan yang baik, hal ini dapat menghambat pekerjaannya dan akan mengakibatkan pemborosan dari segi waktu, *financial*, maupun tenaga.¹⁹ Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu yang mendasari seseorang dalam pencapaian kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya, selain itu memiliki peranan yang sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian organisasi.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Wijana (2007) adalah manfaat yang diharapkan pengguna sistem informasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya atau perilaku dalam memakai teknologi pada saat bekerja. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sikap seseorang dalam memakai teknologi informasi dalam mempercepat menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pengukuran dalam intensitas pemanfaatan teknologi informasi, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi (perangkat lunak) yang digunakan harus didukung dengan SDM yang memiliki keahlian dalam mengoperasikan aplikasi tersebut sehingga

¹⁹Rio Ramadhani, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Banjarmasin)*, Skripsi, (Banjarmasin, 2018), hal. 10..

manfaat teknologi informasi bisa dirasakan dalam peningkatan kinerja individu.²⁰

4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas merupakan suatu upaya dalam mempertanggungjawabkan kewajiban yang telah diberikan atau diamanahkan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kinerja pemerintah daerah merupakan pencapaian hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan pemerintah dengan memanfaatkan kemampuan atau keterampilan dan usahanya dengan ditandai memiliki orientasi prestasi yang tinggi. Penilaian kinerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi pemerintah karena penilaian kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam pengambilan keputusan dan pengevaluasian dalam periode selanjutnya

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah upaya yang dilakukan instansi pemerintah dalam melaksanakan kewajibannya dalam pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara periodik

H. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian serta penegasan istilah

²⁰Supriono, *Sistem Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), hal. 24.

BAB II Kajian Pustaka

Dalam bab ini terdapat teori-teori pendukung yang digunakan dalam menjelaskan variabel independen yang akan diteliti, penelitian terdahulu yang sesuai, kerangka konseptual, dan kerangka hipotesis. Pada bab ini menjelaskan tentang sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian, dan sumber data.

BAB IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini terdapat gambaran umum penelitian yang dilakukan, menguji data yang diperoleh menggunakan alat bantu SPSS, hasil dari pengolahan data.

BAB V Pembahasan

Dalam bab ini membahas jawaban dari rumusan masalah, menafsirkan hasil temuan dalam penelitian.

BAB VI Penutup

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan penulis.

Bagian Akhir

Dalam bagian akhir, terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.