

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Sistem Pengendalian Internal

a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dilakukan untuk melindungi aset dari segala tindakan seperti penyalahgunaan, menjamin akuratnya informasi mengenai akuntansi, serta menjamin bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku telah diterapkan pada seluruh pejabat publik, dengan ini pengendalian internal juga digunakan untuk memantau apakah kegiatan yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ada.²¹ Menurut Mulyadi, Sistem pengendalian internal merupakan segala proses atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau suatu bentuk rangkaian kegiatan yang saling berhubungan pada suatu organisasi.²² Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem pengendalian internal merupakan sebuah proses integral yang dilakukan pemimpin dan pegawai pada setiap tindakan secara terus menerus oleh dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan kekayaan atau aset negara serta ketaatan pada peraturan perundang-undangan.²³

²¹ Hery, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 11-12.

²² Mulyadi, *Auditing*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002) hal. 180

²³ PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Berdasarkan pemaparan teori dari berbagai pihak mengenai sistem pengendalian internal diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal merupakan prosedur yang diterapkan dalam setiap kegiatan organisasi yang dilakukan secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Tujuan Pengendalian Internal

Secara garis besar ada empat komponen tujuan pengendalian internal, antara lain:

- 1) Mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien transparan, dan akuntabel.
- 2) Mengamati, memeriksa ketelitian dan kebenaran pada data akuntansi
- 3) Memberikan keyakinan agar tercapainya efektifitas pencapaian tujuan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengamanan kekayaan negara, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan.²⁴

c. Unsur Sistem Pengendalian Internal

Unsur sistem pengendalian internal merupakan acuan peraturan pemerintah yang telah dipraktikkan pada pemerintahan berbagai negara, diantaranya:

1) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian menentukan arah pimpinan dan pegawai instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara seluruh lingkungan pada organisasi yang dapat menimbulkan perilaku

²⁴ PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

positif. Ada berbagai elemen penting dalam lingkungan pengendalian, antara lain:

- a) Integritas dan nilai etika manajemen
- b) Komitmen terhadap kompetensi
- c) Kepemimpinan yang kondusif
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
- e) Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g) Perwujudan peran aparat pengawasan internal pemerintah yang efektif
- h) Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah yang terkait

2) Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Dalam pengendalian internal harus memberikan penilaian risiko baik dari luar maupun dalam yang akan dihadapi organisasi. Prosedur penilaian risiko berawal dari penetapan maksud dan tujuan secara jelas dan konsisten, kemudian instansi pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko-risiko yang akan menghambat pencapaian tujuan tersebut, pimpinan instansi pemerintah harus merumuskan pendekatan manajemen risiko dan kegiatan pengendalian risiko yang diperlukan guna memperkecil risiko serta

harus berkonsentrasi dalam penerapan tujuan instansi, pengidentifikasian, analisis risiko dan pengelolaan risiko saat terjadi perubahan.

- a) Penetapan tujuan instansi
- b) Pengidentifikasian risiko
- c) Analisis risiko

3) Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian merupakan tindakan yang wajib dilakukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan prosedur untuk mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Kegiatan pengendalian ini dapat membantu memastikan bahwa arahan yang diberikan pimpinan telah dilaksanakan serta kegiatan pengendalian harus efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan pengendalian terdiri dari:

- a) Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b) Pembinaan sumber daya manusia
- c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d) Pengendalian fisik atas aset
- e) Penetapan dan revidi atas indikator dan ukuran kinerja
- f) Pemisahan fungsi
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya

- j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian internal serta transaksi kejadian.

4) Informasi dan Komunikasi

Informasi merupakan data yang dapat diolah yang digunakan sebagai acuan pengambilan keputusan dengan tujuan memepertanggungjawabkan tugas dan fungsi. Komuniasi adalah proses penyampaian informasi secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan *feedback*. Informasi yang diperoleh harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan atau pihak lain yang diberi kebijakan informasi disajikan secara tepat waktu sehingga pimpinan organisasi mampu melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya.

- a) Informasi
- b) Komunikasi

5) Pemantauan Pengendalian

Pemantauan pengendalian internal merupakan kegiatan menilai mutu kinerja. Kegiatan pemantauan harus dilaksanakan guna menilai kualitas kinerja dan memastikan bahwa hasil audit dan *review* dapat segera ditindaklanjuti. Kegiatan pemantauan ini dilakukan melalui pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Kemudain evaluasi terpisah dilaksanakan melauai penilaian sendiri, review dan pengujian efektivitas sistem pengendalian internal yang

dilakukan oleh aparat internal maupun eksternal pemerintah yang berwenang.

1. Pemantauan berkelanjutan
2. Evaluasi terpisah²⁵

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi

Secara etimologis “kompetensi” berasal dari bahasa Inggris “*competent*” yang artinya “cakap” atau “mampu”. Sedangkan secara terminologis, Sanghi (2007) menjelaskan tentang kewenangan formal dan legal yang diberikan kepada seseorang mengenai jabatan sesuai dengan perundang-undangan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Zuliart (2012), Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan fungsi dan kewenangannya untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.²⁶ Menurut Moherjono (2014), ada beberapa karakteristik pada kompetensi dasar setiap individu yaitu watak, motif, bawaan, pengetahuan, keahlian atau keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan bagian terpenting dalam diri seseorang yang dapat dijadikan ukuran dalam melaksanakan pekerjaannya.

²⁵ PP Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

²⁶ Choiru Saleh DKK, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*, (Malang: UB Press, 2013), hal 18-19.

Berdasarkan dari berbagai pendapat, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah individual aktual yang secara akumulatif terdiri dari aspek keahlian, pengetahuan, motivasi dan tata karma yang ada pada diri seseorang yang dapat menunjukkan tingkat kualitas kemampuan dan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Straub dan Attner (1985), manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki ilmu, pengetahuan, dan keahlian untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Schermerhorn (1966), Sumber daya manusia merupakan sekelompok individu yang berkontribusi pada organisasi untuk menghasilkan barang atau jasa. Pendapat Nawawi (2001), Sumber daya manusia atau SDM adalah individu yang berada di organisasi yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Martindas (2002), sumber daya manusia merupakan satu kesatuan tenaga manusia yang berada dalam organisasi yang berkumpul untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dari pendapat para ahli terkait sumber daya manusia diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang memiliki keahlian dan kompetensi sebagai roda penggerak organisasi dalam mencapai tujuan.

c. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Benjamin Bukti (2017) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi semata-mata bukan ditentukan oleh sumber daya alam yang

sudah tersedia, melainkan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ikut berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan fungsinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien.²⁷ Sedangkan menurut Wati et al (2014), 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 ghal 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.²⁸ 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.

d. Komponen Sumber Daya Manusia

1) Fungsi Manajemen

a) Perencanaan

²⁷ Benjamin Bukti, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hal 1.

²⁸ Rio 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..

Fungsi perencanaan pada manajemen SDM bertujuan untuk membantu pimpinan dalam mengetahui informasi yang lengkap serta saran yang berkaitan dengan pengembangan pegawai.

b) Pengorganisasian

Dalam proses pengorganisasian dimulai dengan membentuk organisasi serta membagi ke beberapa bidang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan yang sama.

c) Pengarahan

Pengarahan disini berarti memberikan arahan atau petunjuk kepada pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan.

d) Pengendalian

Pengendalian disini berarti mengamati, melihat, dan menilai tindakan atau pekerjaan apakah sudah sesuai dengan target yang direncanakan,

2) Fungsi Operasi

a) Pengadaan

Pengadaan berarti menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

b) Pengembangan

Dalam hal ini diadakannya pelatihan atau penataran yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan penyesuaian jabatan.

c) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian gaji yang cukup dan sesuai dengan dengan kontribusi yang dilakukan pegawai.

d) Integrasi atau Penyatuan

Pegawai secara individu harus mampu mengubah pandangan organisasi yang kurang menguntungkan agar sesuai dengan tujuan.

e) Perawatan atau Pemeliharaan

Dengan adanya pemeliharaan, organisasi telah mempertahankan kekayaan yang dimiliki.

f) Pemisahan/Pelepasan/Pensiun

Menjamin pensiun pegawai yang sudah lama bekerja.²⁹

e. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Jagad id (2016), dalam kehidupan bermasyarakat sumber daya manusia memiliki peran diantaranya:

- 1) Tenaga Kerja, merupakan seluruh masyarakat yang masih dalam usia produktif atau siap kerja. Tenaga kerja mempunyai kemampuan dalam memberikan tenaga dan jasanya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.
- 2) Tenaga Ahli merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam suatu bidang tertentu,

²⁹ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori*, (Jakarta: UNJ Press, 2020), hal 12-13.

- 3) Pemimpin merupakan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas paling besar dengan keahlian dan pengalaman yang banyak sehingga mampu menjadi pemimpin dalam organisasi.
 - 4) Usahawan merupakan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan secara individu dalam hal menciptakan suatu produk baru yang memberikan manfaat bagi orang lain maupun lingkungannya.
 - 5) Pembangunan IPTEK merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran dalam penemuan dan pengembangan ilmu teknologi sehingga bermanfaat untuk kemajuan dirinya dan lingkungannya.
- f. Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia wajib dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, Menurut Delano (2013) dan Griffin (2004), suatu kompetensi sumber daya manusia dapat diukur melalui:

1) Pendidikan Pengetahuan

Pendidikan merupakan proses yang sistematis yang dapat mengubah tingkah laku dan pola pikir seseorang. Pendidikan pengetahuan merupakan suatu kegiatan yang umum dalam kehidupan manusia, Melalui pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki manusia dapat menjadi tolak ukur sebuah kompetensi yang dimilikinya,

2) Pengalaman

Pengalaman pada manusia dapat dilihat dari seberapa lama seseorang bekerja. Dengan pengalaman yang banyak seorang individu akan

terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja karena telah memiliki wawasan yang luas.

3) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki atau menambah performa pekerja. Pelatihan yang baik harus dilakukan sesuai dengan bidang keahlian yang sedang dikerjakan yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Alim Budiono dkk (2004), untuk menilai kualitas dan kompetensi pada sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsinya pada bidang akuntansi atau keuangan dapat dilihat melalui:

- 1) Tanggung jawab, tanggung jawab dapat dinilai dalam pelaksanaan jabatan yang diberikan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas. Tanggung jawab yang baik ketika seseorang dapat memahami dan menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan deskripsi jabatan tersebut.
- 2) Kualitas Sumber Daya, Kualitas disini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki, pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya.³⁰

3. Pemanfaatan Teknologi Infomasi

a. Pengertian Teknologi

Kata teknologi sudah tidak terdengar asing lagi oleh telinga masyarakat. Teknologi sering dipahami oleh orang awam sebagai sebuah

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2011), hal 25.

mesin atau alat yang berkaitan dengan permesinan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, teknologi memiliki arti sebagai suatu metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis serta keseluruhan sarana untuk mencapai keberlangsungan kehidupan manusia.³¹ Teknologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Technologia*. Menurut Webster Dictionary berarti *systematic treatment* atau penanganan suatu hal secara sistematis. Sedangkan kata dasar dari teknologi adalah *techné* yang artinya keahlian, keterampilan, dan ilmu³². Menurut Roger (2006) teknologi merupakan suatu alat bantu yang dirancang untuk mengurangi ketidakpastian antara hubungan sebab dan akibat dalam pencapaian tujuan yang diharapkan³³. Sedangkan menurut pendapat Gary J Angling teknologi merupakan penerapan ilmu dari perilaku dan pengetahuan secara tersistem untuk memecahkan masalah³⁴. Dan Vaza berpendapat bahwa teknologi merupakan suatu proses yang dilakukan dengan tujuan mewujudkan sesuatu³⁵.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan transformasi dari ilmu pengetahuan kedalam produk, jasa, proses, serta struktur praktis. Teknologi merupakan sesuatu yang di rancang melalui tahapan agar memiliki nilai tambah untuk menghasilkan sesuatu dengan efektif dan efisien.

³¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 23.

³² Nana Sudjana dan Ahmad Rifai, *Teknologi Pengajaran*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 183

³³ Fatah Syukur NC, *Teknologi Pendidikan*, (Semarang: Rasai Media Group, 2008), hal. 117

³⁴ Zainal Arifin dan Adhi Setiawan, *Pengembangan Pembelajaran Aktif dengan ICT*, (Yogyakarta: T Skripsi Media Kreatif, 2021), hal. 92

³⁵ *Ibid.*, hal 101

Sedangkan menurut penulis teknologi adalah sebuah proses pengembangan ilmu pengetahuan yang dirancang melalui beberapa proses oleh manusia sehingga dapat menambah nilai guna dan fungsi sebagai alat bantu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Pengertian Informasi

Kata informasi tidak lagi asing dalam kehidupan sehari-hari. Informasi selalu dikaitkan dengan teknologi, karena dengan berkembangnya teknologi juga mempengaruhi pesatnya perkembangan informasi. Maka perkembangan teknologi dan informasi dapat membentuk era reformasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, informasi merupakan sejumlah data yang telah diproses melalui pengolahan data dengan tujuan menguji tingkat kebenaran dan ketercapaiannya sesuai dengan kebutuhan.³⁶ Menurut Burch dan Strater, informasi merupakan pengolahan dan kumpulan data yang digunakan untuk membantu dalam memberikan ilmu pengetahuan atau keterangan.³⁷ Sedangkan dari pendapat Jogiyanto HM, informasi merupakan hasil dari data yang telah diolah dalam bentuk yang lebih bermanfaat bagi yang menggunakan yang menggambarkan kejadian yang sesuai fakta dan juga digunakan dalam membantu pengambilan keputusan.³⁸ Informasi dapat dikatakan sebagai ilmu baru yang didapatkan dari pembelajaran, pengalaman, dan intruksi. Namun, kata

³⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 33.

³⁷ Denu Darmawan, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), hal. 14.

³⁸ Kadir dkk, *Pengenalan Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 67.

informasi memiliki banyak arti sesuai dengan konteksnya. Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dari informasi yaitu:

- 1) Informasi merupakan hasil pengolahan data
- 2) Informasi dapat memberikan makna
- 3) Informasi dapat memberikan nilai guna dan bermanfaat.³⁹

Berdasarkan dari pemaparan oleh beberapa ahli tentang informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa informasi adalah fakta-fakta yang terkumpul yang diolah menjadi data, sehingga dapat memberikan dampak positif dan lebih berguna yang dapat digunakan oleh semua orang dalam memenuhi kebutuhan.

Menurut Mc. Leod, ada empat ciri-ciri dari informasi yang berkualitas, diantaranya adalah:

- 1) Akurat berarti informasi menggambarkan keadaan yang sebenarnya sesuai dengan fakta-fakta yang ada.
- 2) Tepat waktu berarti informasi yang disediakan harus sesuai pada saat informasi dibutuhkan. Untuk menjadi salah satu dasar pengambilan keputusan.
- 3) Relevan berarti informasi yang dibutuhkan harus sesuai dan memiliki manfaat.
- 4) Lengkap berarti informasi yang disajikan harus rinci dan utuh⁴⁰.

³⁹*Ibid.*, hal 74

⁴⁰ Dur Asmani, *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press, 2011), hal 70-76.

c. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai ilmu yang terdapat dalam bidang informasi yang berbasis komputer dengan perkembangan yang sangat pesat. Menurut Wardiana, teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang dibuat untuk mengolah data termasuk memproses, mendapatkan, menyimpan, menyusun, memanipulasi dengan berbagai cara guna menghasilkan informasi yang berkualitas dan bermanfaat yang digunakan oleh seluruh organisasi sebagai aspek strategi pengambilan keputusan⁴¹. Sedangkan menurut pendapat Lucas, teknologi informasi merupakan seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk memproses dan membagikan informasi dalam bentuk media elektronik⁴².

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan teknologi berupa *hardware*, *software*, dan *useware* yang digunakan untuk mengolah, memproses, menyimpan, mengorganisasikan data untuk memperoleh informasi yang berkualitas. Teknologi informasi juga bermanfaat untuk pengadaan, pengolahan, penyimpanan, publikasi informasi dengan memanfaatkan teknologi seperti komputer yang dapat membantu manusia dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Wijana (2007) adalah manfaat yang diharapkan pengguna sistem informasi dalam

⁴¹ Rusman dkk, *Pembelajaran Berbasis Teknologi, informasi dan Komunikasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal 83.

⁴²*Ibid.*, hal.84

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 manfaat teknologi informasi bisa dirasakan dalam hal meningkatkan kinerja individu.

Menurut Jurnal dan Supomo (2002) pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu tingkat integrasi teknologi informasi yang ada pada pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan akuntansi. Pada bidang keuangan, pemanfaatan teknologi informasi adalah sikap atau perilaku akuntan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya.⁴³ Menurut Hamzah (2009) Pemanfaatan teknologi informasi biasanya mencakup adanya pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen, dan prosedur kerja secara elektronik serta pemanfaatan teknologi informasi dapat memudahkan masyarakat dalam mengakses pelayanan publik.

4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a. Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan upaya yang dilakukan untuk mempertanggungjawabkan atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

⁴³ Supriono, *Sistem Teknologi Informasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), hal. 24.

Akuntabilitas sangat penting dilakukan pada bidang pemerintahan, karena merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan *good governance*. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, akuntabilitas merupakan wujud pertanggungjawaban individu dalam mengelola kekayaan atau aset yang telah diberikan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi berupa laporan akuntabilitas kinerja yang dilaporkan secara periodik⁴⁴.

Menurut pendapat Mardiasmo, akuntabilitas adalah bentuk kewajiban dalam melaporkan berhasil atau tidaknya mempertanggungjawabkan pelaksanaan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang⁴⁵. Mardiasmo juga berpendapat bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban yang diberikan amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan seluruh kegiatan kepada yang menjadi tanggungjawab yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta hasil pertanggungjawaban tersebut⁴⁶.

Dari Pendapat Turner dan Hulme (1997), akuntabilitas adalah konsep yang kompleks yang sulit mewujudkan dari pada memberantas korupsi⁴⁷. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa, akuntabilitas merupakan suatu upaya dalam mempertanggungjawabkan kewajiban yang telah diberikan atau diamanahkan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

⁴⁴ Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999

⁴⁵ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hal. 27

⁴⁶ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2009), hal. 20

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 21

b. Dimensi Akuntabilitas

Akuntabilitas yang wajib dilaksanakan oleh organisasi sektor publik memiliki beberapa dimensi. Menurut Ellwood, ada empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, diantaranya⁴⁸.

1) Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas kejujuran merupakan akuntabilitas yang mengatur tentang penghindaran dari penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum merupakan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dalam penggunaan sumber dana publik. Indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum, diantaranya:

1. Penghindaran dalam penyalahgunaan jabatan
2. Adanya kepatuhan hukum pada peraturan yang berlaku

2) Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses berisikan tentang prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas telah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan proses administrasi pada organisasi sektor publik. Dalam akuntabilitas proses ini merupakan perwujudan dari pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan efisien biaya. Indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi akuntabilitas proses, diantaranya:

1. Prosedur yang digunakan

⁴⁸*Ibid.*, hal. 21

2. Pemberian pelayanan kepada publik yang responsive
 3. Pengawasan terhadap *mark up*
 4. Pengawasan pada pelaksanaan tugas
- 3) Akuntabilitas Program
- Akuntabilitas program berisikan pertimbangan mengenai tujuan yang ditetapkan dapat tercapai atau tidak. Selain itu juga mempertimbangkan program alternatif yang dapat memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang efisien dalam mencapai tujuan. Indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi akuntabilitas program, diantaranya:
1. Pencapaian dan pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan
 2. Evaluasi Program
- 4) Akuntabilitas Kebijakan
- Akuntabilitas kebijakan berisikan pertanggungjawaban pemerintah pusat maupun pemerintah daerah atas kebijakan yang diambil terhadap DPRD dan masyarakat luas. Indikator yang digunakan dalam mengukur dimensi akuntabilitas kebijakan, diantaranya:
1. Pertanggungjawaban atas tujuan kebijakan
 2. Pertanggungjawaban atas kebijakan yang diambil.⁴⁹

c. Macam-Macam Akuntabilitas

Mardiasmo mengemukakan bahwa akuntabilitas publik terdiri dari 2 macam, antara lain:

1) Akuntabilitas Vertikal

⁴⁹Maria Novita, *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*, Skripsi (Jakarta: 2014), hal. 88-89

Akuntabilitas vertikal berarti bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan dana atau aset kepada otoritas yang lebih tinggi, sebagai contoh suatu pertanggungjawaban dari unit-unit kerja atau dinas kepada pemerintah daerah.

2) Akuntabilitas Horizontal

Akuntabilitas horizontal berarti suatu bentuk pertanggungjawaban atas pengelolaan dana atau aset kepada otoritas yang lebih rendah, sebagai contoh pertanggungjawaban dari DPRD kepada masyarakat luas⁵⁰.

d. Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut TIM AKIP BPKP (2000) kinerja merupakan suatu kondisi yang perlu diketahui dan dilaporkan kepada pihak yang telah ditetapkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian dari suatu organisasi yang berkaitan dengan tujuan dan visi misi serta untuk mengetahui dampak dari suatu kebijakan yang dibuat. Sedangkan menurut Bastian (2006), kinerja merupakan gambaran yang berisikan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tertulis dalam perumusan rencana kerja. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian dalam diri individu berdasarkan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pemerintah daerah merupakan pencapaian hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan pemerintah dengan memanfaatkan

⁵⁰ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2009), hal. 21-

kemampuan atau keterampilan dan usahanya dengan 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.

e. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran, proses, hasil, manfaat serta dampak yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini telah diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah berarti pembuktian atas kewajiban instansi dalam melaksanakan tanggungjawabnya atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Ledvina V. Carmo (Ledvina, 1991) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja merupakan suatu evolusi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seorang petugas baik masih berada pada jalur otoritasnya maupun sudah berada jauh di luar tanggungjawab dan kewenangannya. Sedangkan menurut LAN dan BKP (LAN & BKPP, 2000), akuntabilitas kinerja merupakan pertanggungjawaban atau menjawab serta menjelaskan yang diberikan kepada instansi mengenai kinerja dan tindakan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak dan wewenang untuk meminta sebuah pertanggungjawaban. Hal ini berarti seluruh instansi pemerintah, bagian atau lembaga negara di pusat maupun daerah sesuai dengan tugas pokok masing-masing harus

memahami lingkup akuntabilitas masing-masing karena akuntabilitas meliputi keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan visi misi instansi pemerintah.⁵¹ Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat tercapai dengan baik jika memenuhi persyaratan-persyaratan antara lain:

- 1) Berpindah dari sistem yang dapat menjamin pada SDM yang lebih konsisten dengan menerapkan asas-asas dalam menyelenggarakan negara
- 2) Pemimpin dan staff instansi pemerintah harus memiliki komitmen yang saling bersangkutan
- 3) Menunjukkan hasil pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan
- 4) Berorientasi pada tingkat pencapaian, hasil, dan manfaat yang telah diperoleh
- 5) Memiliki sikap Jujur, transparan, objektif, dan akurat
- 6) Melaporkan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa 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.

f. Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan secara bertahap yang dilakukan sesuai dengan siklus yang telah

⁵¹ Baswir, R. *Akuntansi Pemerintahan Indonesia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999) hal 4-5.

ditetapkan. Menurut Modul BKP (2007), tahapan dalam mempertanggungjawabkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diantaranya:

1) Penetapan Perencanaan Strategis

Tahap pertama yaitu menyusun perencanaan strategis (Renstra) yang terdiri dari visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan ditetapkan. Kemudian dijabarkan menjadi perencanaan tahunan yang mengungkapkan semua target kinerja yang akan dicapai. Rencana kinerja ini dijadikan tolak ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja pemerintah dalam periode tertentu.

2) Pengukuran Kinerja

Dalam suatu periode dilakukan pencatatan data kinerja. Data kinerja merupakan pencapaian kinerja yang dinyatakan dalam bentuk indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran kinerja,

3) Pelaporan Kinerja

Pencapaian kinerja yang diperoleh akan dilaporkan pada pihak yang berwenang dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang akan dievaluasi dan diberikan predikat penilaian SAKIP oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB).

4) Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan

Pada tahap ini, informasi yang disusun dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah akan digunakan sebagai perbaikan

kinerja instansi dan menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan pada periode selanjutnya secara berkesinambungan.

g. Tujuan dan Sasaran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah rangkaian yang sistematis dari berbagai kegiatan, alat, dan prosedur yang disusun dengan tujuan untuk penetapan, pengukuran, pengumpulan serta pengklasifikasian dalam rangka pertanggungjawaban instansi dan peningkatan kinerja instansi pemerintah⁵². Tujuan dari adanya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk menciptakan akuntabilitas dalam instansi pemerintah yang menjadi salah satu syarat dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik. Sedangkan sasaran dalam pencapaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, diantaranya:

- 1) Menciptakan instansi dalam pemerintahan yang akuntabel sehingga dapat berjalan secara efektif, efisien, dan terbuka terhadap masyarakat dan lingkungannya.
- 2) Terciptanya transparansi instansi pemerintahan
- 3) Terciptanya partisipasi masyarakat dalam mewujudkan pembangunan
- 4) Terciptanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah

Tujuan lain dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai berikut:

⁵² Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014.

- 1) Sebagai sarana dalam melaksanakan reformasi birokrasi dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik
- 2) Sebagai sarana dalam menerapkan prinsip-prinsip *good governance*
- 3) Sebagai sarana dalam mengelola dana dan sumber daya lainnya agar lebih efisien dalam hal meningkatkan kinerja pemerintah'
- 4) Sebagai sarana tolak ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan tujuan, visi, misi organisasi
- 5) Sebagai sarana menyempurnakan kinerja organisasi
- 6) Sebagai sarana dalam meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggungjawab para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dalam melaksanakan tugas pokok berdasarkan peraturan yang berlaku.⁵³

h. Pengukuran dan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999, kegiatan yang menjadi nilai ukur utama dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, antara lain:

- 1) Tugas dan fungsi instansi pemerintah
- 2) Program kerja yang menjadi isu nasional.
- 3) Kegiatan yang utama untuk pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.

⁵³ Pemerintah Daerah Kota Banjarbaru, SAKIP Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjarbaru, diakses dari www.banjarbarukota.go.id/sakip, pada tanggal 15 Maret 2022.

Pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, antara lain:

- 1) Menyusun rencana strategik
- 2) Menetapkan visi, misi, faktor keberhasilan, tujuan, sasaran, dan strateginya dalam instansi pemerintah
- 3) Menetapkan indikator kinerja instansi pemerintah
- 4) Memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas dan fungsi
- 5) Mengukur pencapaian kinerja dengan membandingkan dengan rencana atau target, periode sebelumnya, dan kinerja pada negara lain.

i. Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja

1. *Low Literacy Bercentage*

Adanya sekelompok orang yang kurang peduli dengan adanya masalah-masalah sosial, memberikan toleransi ketika ada nepotisme, adanya sogok menyogok, dan korupsi. Setiap individu memikirkan dirinya sendiri tanpa memperdulikan kondisi orang lain. Hal ini menyebabkan lalai pada saat penyelenggaraan tugas pemerintahan yang berakibat pada penurunan akuntabilitas.

2. Sumber Daya Manusia

Adanya penurunan terhadap nilai-nilai moral akan berakibat pada semakin mudahnya sumber daya manusia melakukan pelanggaran. Keadaan sumber daya manusia saat ini, mereka saling berlomba mencari keuntungan untuk kepentingan individu serta mengabaikan kepentingan bersama

3. Sistem Pengendalian Internal

Sistem informasi yang buruk merupakan faktor penyebab tidak diperolehnya informasi yang handal, tepat, dan dapat dipercaya untuk kepentingan akuntabilitas. Akuntabilitas membutuhkan adanya sistem informasi akuntansi yang baik serta memadai agar terselenggaranya pelaporan yang baik. Jika sistem informasi akuntansi yang lemah dan tidak dapat diandalkan, sistem pengendalian internal yang kurang memadai dan juga manajemen yang tidak kompeten dapat menyebabkan tidak terlaksananya akuntabilitas

4. Teknologi Informasi

Teknologi yang tidak tersedia dan yang kurang memadai dalam menunjang kelancaran pada pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor penghambat terselenggaranya akuntabilitas yang baik.

5. *Government Monopoly*

Ketika keseluruhan sumber daya yang tersedia tersentralisasi penuh pada keputusan pemerintah dan setiap keputusan pemerintah menjadi kewajiban. Hal ini mengakibatkan penumpukan tanggungjawab yang mempersulit dalam pengelolaan, pemantau, danpengevaluasian pada pemerintah.

Terdapat 4 faktor-faktor lain yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja menurut MAB-MIAC (*Australia Publication Series*), antara lain:

1. Adanya kegagalan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi sebagai akibat dari kesulitan dalam menyederhanakan tujuan dan komponen organisasi yang telah tergambar dalam perencanaan.
2. Tidak jelasnya pembagian tugas dan wewenang, hal ini mengakibatkan ketidakjelasan tanggungjawab diri sendiri dan harus bertanggungjawab kepada siapa.
3. Laporan yang ada pada instansi tidak sesuai dengan laporan yang terdapat dalam laporan perusahaan yang tujuan utamanya mencari laba. Instansi pemerintah tidak memiliki hubungan antara tujuan program dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
4. Tidak jelasnya indicator keberhasilan atau kegagalan pada sektor publik⁵⁴.

⁵⁴*Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000), hal 30-34.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat menunjang dan dijadikan referensi dalam penelitian yang akan diteliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Sumber: Tabel diolah peneliti, 2021

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Cahyani Islamiah (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal Dan Kejelasan Sasaran	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda	Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah ⁵⁵	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	Menambah variabel bebas yaitu kualitas SDM dan pemanfaatan teknologi informasi. Perbedaan lokasi penelitian. Perbedaan dalam teknik pengambilan sampel.

⁵⁵ Cahyani Islamiah, *Pengaruh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung*, Skripsi (Tulungagung: Mei 2021), hal. 88-89

		Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung				
2.	Suci Ramdhania dan Ira Novianty (2020)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh sebesar 77,1% positif signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ⁵⁶	Sama-sama membahas Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	Menambah variabel bebas, perbedaan wilayah penelitian.
3.	Egrinaen Mauliziska Nugraheni Putri (2015)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data melalui kuesioner	Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan tidak berpengaruh terhadap	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	Menambah variabel bebas, perbedaan wilayah penelitian. Pada uji hipotesis hanya menggunakan uji koefisien determinasi, pada penelitian ini uji hipotesis ditambah dengan uji F dan uji T..

⁵⁶Suci Ramadhania1, Ira Novianty, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Vol. No. , (Bandung, 27 Agustus 2020) hal. 807-811

		Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)		Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. ⁵⁷		
4.	Surya Benediktus Manullang dan Syukriy Abdullah (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pergantian Kepala SKPD Terhadap Akuntabilitas Kinerja	Penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data melalui kuesioner	Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Provinsi Sumatera Tahun 2017. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Provinsi Sumatera Tahun 2017. Pergantian Kepala SKPD berpengaruh negative signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Provinsi Sumatera Tahun 2017. ⁵⁸	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Menambah variabel bebas Perbedaan lokasi penelitian.
5.	Riska Fahrul Razi (2017)	Pengaruh Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan, Pemanfaatan	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear	Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan, Pengendalian Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Menambah variabel bebas, Perbedaan lokasi penelitian, ditambah

⁵⁷Egrinaen 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. 1-14

⁵⁸ Surya Benediktus dan Syukriy Abdullah, *Pengaruh Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pergantian Kepala SKPD Terhadap Akuntabilitas Kinerja*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Vol. 4 No. 1, (Sumatra, 2019), hal 62-73.

		Teknologi Informasi, Pengendalian Akuntansi, dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Terhadap AKIP (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu)	berganda dengan pengumpulan data melalui kuesioner.	berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. ⁵⁹	Sama menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>	dengan uji F dan Uji Koefisien determinasi
6.	Erinda Prisma Pratiwi (2019)	Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas SDM, dan Pengendalian Manajerial terhadap Akuntabilitas Kinerja	Metode penelitian kuantitatif, pengambilan sampel dengan metode <i>purposive sampling</i> .	Ketepatan Sasaran Anggaran, Kualitas SDM, Pengendalian Manajerial berpengaruh pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. ⁶⁰	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	perbedaan variabel bebas yang digunakan dengan objek penelitian yang berbeda.
7.	Risky Soleman, dkk (2019)	Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Internal, dan Pemanfaatan	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda dengan	Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	perbedaan variabel bebas yang digunakan dengan objek penelitian yang berbeda.

⁵⁹Riska Fahrul Razi, *Pengaruh Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Akuntansi, dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu)*, JOM Fekon Vol. 4 No. 1, (Pekanbaru, Februari 2017), hal. 1268-1280.

⁶⁰Erinda 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.

		Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	pengumpulan data melalui kuesioner.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. ⁶¹		Uji hipotesis Penelitian ini ditambah dengan uji keefisien determinasi.
8.	Dewi Aprilianti, dkk (2020)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan.	Metode penelitian kuantitatif. dengan model analisis regresi linear berganda	Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan secara parsial berpengaruh negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ⁶²	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner.	perbedaan variabel bebas yang digunakan dengan objek penelitian yang berbeda. Pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan uji asumsi klasik sedangkan pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik.

⁶¹ 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.

⁶² Dewi Aprilianti, dkk, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol. 9 No. 2, (Jakarta: Juli 2020), hal. 150-158.

9.	Lutfiah Virgita Budiani (2021)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda	Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengendalian Akuntansi dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif terhadap AKIP ⁶³	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner, pengambilan sampel dengan metode <i>purposive sampling</i> .	perbedaan variabel bebas yang digunakan dengan objek penelitian yang berbeda.
10	Awwaliyah Nur Azizah (2020)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda.	Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap AKIP Pemerintah pada OPD Kota Surabaya. ⁶⁴	Sama-sama membahas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan sumber data primer dari pembagian kuesioner, pengambilan sampel dengan metode <i>purposive sampling</i> .	perbedaan pada variabel bebas yang digunakan dengan objek penelitian yang berbeda.
11.	Rio Ramadani (2018)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Teknologi Informasi	Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda	Secara simultan kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja	Sama-sama membahas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan sumber data primer yaitu melalui pembagian kuesioner	Perbedaan pada objek penelitian.

⁶³ Lutfiah Virgita Budiani, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 10 No. 2, (Surabaya: Februari 2021), hal. 1-18.

⁶⁴ 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.

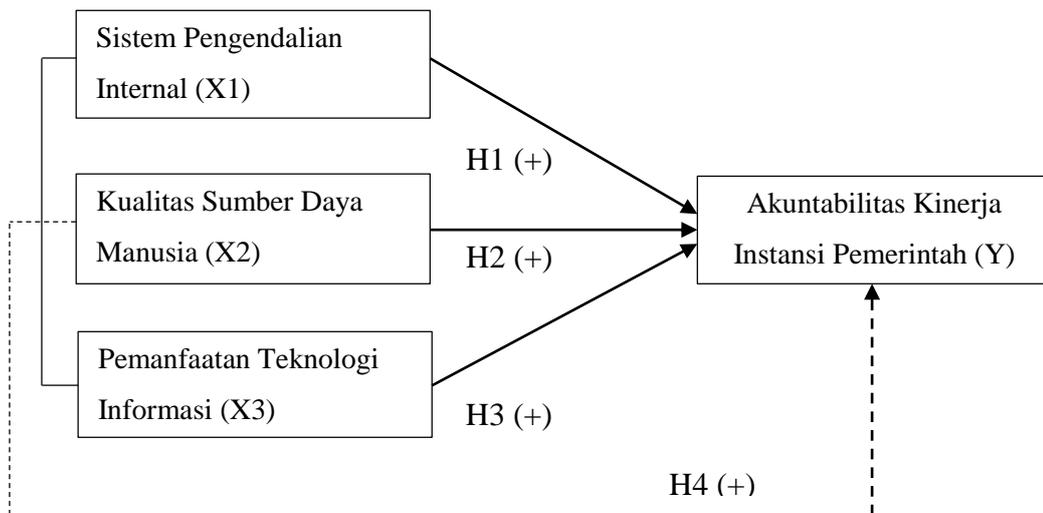
		Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Banjarmasin)		instansi pemerintah pada SKPD Kota Banjarmasin. Secara parsial kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kota Banjarmasin ⁶⁵		
--	--	---	--	--	--	--

⁶⁵Rio 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.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk mempermudah dalam menganalisis dari rumusan masalah yang diangkat. Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: diolah oleh peneliti, 2021

Simultan : -----

Parsial : _____

Kerangka konseptual ini dibuat untuk memudahkan peneliti dalam memperjelas dan menekankan pada batasan penelitian atau dari dasar pemikiran yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. Hubungan variabel independen dan dependen dapat dipaparkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan variabel dependen atau Y yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Selanjutnya variabel independen atau bebas (X) ada 3 yaitu sistem pengendalian internal sebagai X1, kualitas sumber daya manusia sebagai X2, dan pemanfaatan teknologi informasi sebagai X3. Dalam penelitian ini variabel bebas sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya

manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi akan diuji lebih lanjut terkait kebenarannya, apakah benar berpengaruh pada variabel terikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual, dengan demikian peneliti dapat mengetahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Menurut Halim akuntabilitas dapat didukung melalui adanya sistem pengendalian internal dan sistem pengendalian eksternal yang dapat dipertanggungjawabkan. Dari teori COSO mengemukakan salah satu komponen dari sistem pengendalian internal adalah adanya informasi dan komunikasi sebagai perwujudan dari suatu pertanggungjawaban atas pengendalian internal. Manajemen memerlukan informasi yang relevan dan akurat, begitu pula dengan masyarakat sebagai penerima layanan yang membutuhkan informasi yang berkualitas. Informasi tersebut yang di sampaikan kepada masyarakat sebagai bentuk akuntabilitas antara aparat pemerintah dengan masyarakat secara terus menerus. Melalui terwujudnya sistem pengendalian internal yang baik pada lingkungan pemerintah yang bertanggungjawab maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebaliknya jika kualitas sistem pengendalian internal pada

lingkungan pemerintah kurang baik maka akan mempengaruhi dalam penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian dari Risky Soleman (2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar

H₁: Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar

2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam melaksanakan tanggungjawab dan tugas yang telah diberikan kepadanya yang memiliki dasar pendidikan, latihan, dan pengalaman yang mumpuni dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan dalam setiap instansi pemerintah agar kontribusi yang diberikan SDM tersebut dapat optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik serta meningkatkan kinerja instansi pemerintah maka sumber daya manusia harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan. SDM yang ada pada organisasi harus mampu bekerja secara maksimal dalam memberikan kontribusi kepada organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada akan lebih efektif dan efisien dalam

mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik, begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya kurang berkompeten maka kualitas akuntabilitas kinerjanya juga tidak akan maksimal.

Hasil penelitian dari Awwaliyah Nur Azizah (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Artinya jika kualitas sumber daya manusia meningkat maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan meningkat juga. begitupun sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia rendah maka semakin rendah pula kinerja pemerintah. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam menentukan kinerja yang akan dihasilkan dan akan berdampak pada organisasi pemerintah dalam hal mempertanggungjawabkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Blitar

H₂: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Blitar

3. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

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. Salah satu hal yang diharapkan dari pemanfaatan teknologi

informasi adalah meningkatnya akuntabilitas kinerja. Menurut Setiawan (2005) konsep dari pemanfaatan teknologi diukur berdasarkan ketergantungan pemakai terhadap sistem informasi yang ada guna melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam hal meningkatkan kinerja. Teknologi informasi yang bermanfaat dapat diukur berdasarkan ketergantungan pemakai terhadap sistem yang ada guna melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Teknologi informasi yang digunakan dengan baik akan menghasilkan sebuah pencapaian yang lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebaliknya jika teknologi informasi tidak digunakan dengan maksimal maka tidak dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil dari penelitian Risky Soleman (2019) pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap signifikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar

H₃: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap signifikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar.

4. Pengaruh sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Hasil dari penelitian Rio Ramadani (2018) Secara simultan kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian internal, dan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar

H₄: Sistem pengendalian internal, kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Blitar