

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Konsep akuntabilitas dapat dijelaskan menggunakan *Agency Theory*, *Agency Theory* timbul lantaran eksistensi interaksi antara *agen* dan *prinsipal*. *Agen* dikontrak untuk melakukan tugas eksklusif bagi prinsipal dan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan *prinsipal*, dimana pada pengertian luas akuntabilitas bisa dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah pada hal ini yaitu pemerintah (*agent*) untuk menaruh pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan menyampaikan segala kegiatan dan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya pada pihak pemberi amanah pada hal ini rakyat yang diwakili oleh DPRD (*prinsipal*) yang mempunyai hak dan wewenang untuk meminta pertanggungjawaban. Hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (*prinsipal*) memerintah orang lain (*agen*) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan memberi kewenangan pada *agen* dalam menciptakan keputusan yang terbaik bagi *prinsipal*. Konsep *Agency Theory* mendukung variabel akuntabilitas kinerja dalam penelitian ini.

Hubungan formal akuntabilitas pada *private* sektor ataupun publik sektor salah satunya merupakan interaksi *prinsipal* dengan *agent*, dimana *agent* memegang tanggung jawab untuk melakukan sesuatu dan menerima arahan pada *prinsipal* (Richard Mulgan, 2000). Akibat yang disebabkan dari penerapan teori keagenan dapat mengakibatkan hal *positive* dalam bentuk efisiensi, namun lebih banyak yang mengakibatkan hal *negative* dalam bentuk perilaku *opportunistic* (*oportunistik behaviour*). Hal tersebut terjadi lantaran pihak agensi mempunyai fakta keuangan yang lebih berdasarkan pada pihak *prinsipal* (keunggulan fakta), sedangkan berdasarkan pihak *prinsipal* memanfaatkan kepentingan *exclusive* atau golongannya sendiri (*self-interest*) berdasarkan pihak *prinsipal* memanfaatkan kepentingan *exclusive* atau golongannya sendiri (*discretionary power*) kasus keagenan yang muncul pada kalangan eksekutif cenderung memaksimalkan *utility*

(*self-interest*) dalam pembuatan atau penyusunan anggaran APBD, lantaran mempunyai keunggulan informasi (asimetri informasi). Akibatnya eksekutif cenderung melakukan "*budgetary slack*".

Hal ini terjadi dikarenakan pihak eksekutif akan mengamankan posisinya pada pemerintahan dimata *legislative* dan masyarakat/ rakyat, bahkan untuk kepentingan pilkada berikutnya namun, *budgetary slack* APBD lebih banyak untuk kepentingan eksklusif pada kalangan eksekutif (*self-interest*) dari pada untuk kepentingan masyarakat (Latifah, 2010). Penyusunan laporan keuangan adalah salah satu bentuk transparansi yang merupakan kondisi pendukung adanya akuntabilitas (Mardiasmo, 2006).

2.2 Akuntabilitas Kinerja (Y)

2.2.1 Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban seorang pemegang amanah untuk memberikan informasi, pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, & membicarakan segala kegiatan aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya pada pihak pemberi amanah yang mempunyai hak dan wewenang untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2009).

2.2.2 Kinerja

Kinerja merupakan *output* kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral juga etika (Farasmy, 2016). Di berbagai macam media masa istilah kinerja sudah populer digunakan, tetapi definisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan pada kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), sebagai akibatnya menyulitkan masyarakat untuk mengetahuinya. Tetapi demikian, media masa Indonesia memberi padanan istilah pada bahasa Inggris untuk kata kinerja yaitu "*performance*".

2.2.3 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.2.3.1 Definisi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas juga bisa berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seorang atau unit organisasi, pada mengelola sumber daya yang sudah diberikan dan dikuasai, pada rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya pada hal ini adalah sarana pendukung yang diberikan pada seorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut dalam umumnya berupa sumber daya manusia, dana, prasarana dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya pada konteks negara bisa berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan uang dan kekuasaan hukum dan politik.

Keputusan kepala LAN Nomor 29/2010 bahwa aplikasi penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu dilakukan penyempurnaan dan perlu ditetapkan peraturan tentang panduan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menggunakan peraturan Menteri Negara Pendayaguna Aparatur Negara dan Reformasi Birokras sebagai penyempurnaan mengenai Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan aplikasi misi organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik (MENPAN-RB RI, 2010). Dari uraian diatas, bisa dikatakan bahwa akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban unit organisasi untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya pada rangka mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan dalam dokumen perencanaan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

2.2.3.2 Prinsip – Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, pelaksanaan AKIP wajib berdasarkan antara lain dalam prinsip – prinsip sebagai berikut :

- 1) Adanya komitmen berdasarkan pimpinan dan semua staf instansi yang bersangkutan;
- 2) Berdasarkan suatu sistem yang bisa menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Menunjukkan taraf pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan;
- 4) Berorientasi dalam pencapaian visi dan misi serta output dan manfaat yang diperoleh;
- 5) Jujur, objektif, transparan dan akurat; dan
- 6) Menyajikan keberhasilan/ kegagalan pada pencapaian target dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Selain prinsip – prinsip tersebut, supaya pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lebih efektif sangat dibutuhkan komitmen yang kuat dari organisasi yang memiliki kewenangan dan bertanggungjawab pada bidang pengawasan dan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.2.3.3 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

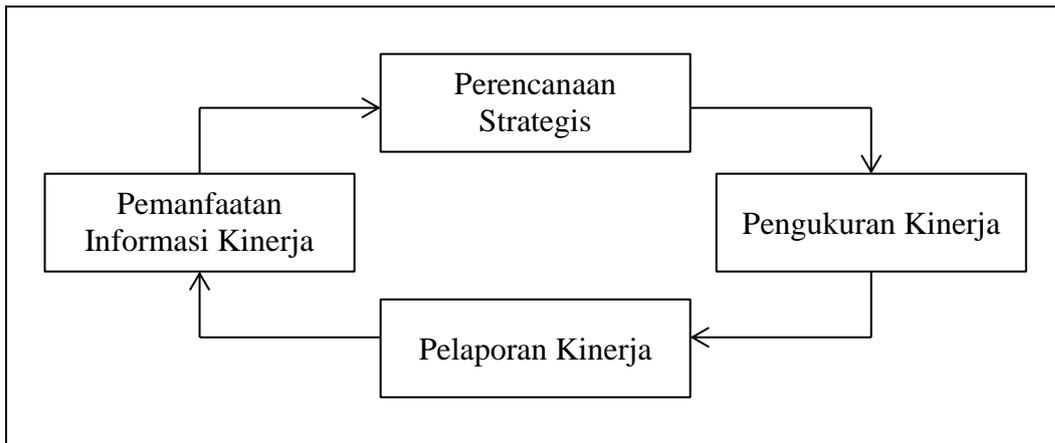
Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah suatu tatanan, instrument dan metode pertanggungjawaban yang pada dasarnya mencakup termin – termin sebagai berikut :

- 1) Penetapan perencanaan stratejik;
- 2) Pengukuran kinerja;
- 3) Pelaporan kinerja; dan

- 4) Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan :

Gambar 2. 1 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Sumber : (BPKP, 2007)

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti terlihat dalam gambar diatas, dimulai berdasarkan penyusunan perencanaan stratejik yang mencakup penyusunan visi, misi, tujuan dan target serta memutuskan strategi yang akan dipakai untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan. Perencanaan stratejik ini lalu dijabarkan pada perencanaan kinerja tahunan yang dibentuk setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan semua sasaran kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) berdasarkan semua target stratejik pada tahun yang bersangkutan dan stratejik untuk mencapainya. Rencana kinerja ini adalah tolak ukur yang akan dipakai pada evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah dalam suatu priode tertentu.

Setelah *planning* kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya merupakan pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut adalah capaian kinerja yang dinyatakan pada satuan *indicator* kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan dipakai dalam pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu meningkatkan sistem

pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen dan metode pengumpulan data kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan pada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahapan akhir, keterangan yang termuat pada LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi pemugaran kinerja instansi secara berkesinambungan.

2.3 Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

2.3.1 Pengertian Anggaran Sektor Publik

Menurut *National on Governmenta Accounting (NCGA)* yang saat ini telah menjadi *Government Accounting Standards Board (GASB)*, mendefinisikan anggaran sebagai rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai dalam priode waktu tertentu (Bastian, 2006). Anggaran Sektor Publik berisi rencana kegiatan yang dipresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Dalam bentuk yang paling sederhana anggaran publik adalah suatu dokumen yang menggambarkan kondisi keuangan dari suatu organisasi publik yang meliputi informasi mengenai pendapatan, belanja dan aktivitas organisasi (Mardiasmo, 2002).

2.3.2 Pengertian Penganggaran Berbasis Kinerja

Penganggaran berbasis kinerja pada dasarnya merupakan sebuah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi (Bastian, 2006). Penganggaran berbasis kinerja adalah sebuah metode penganggaran manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan *output* dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari *output* tersebut (Kurniawan, 2009). Program pada anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrument sebuah kebijakan yang berisikan satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi pemerintahan untuk mencapai sasaran dan tujuan serta

memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

Performance budget pada dasarnya adalah sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Kinerja tersebut mencerminkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, yang berarti berorientasi pada kepentingan publik (Mardiasmo, 2002). Proses penyusunan anggaran daerah terlebih dahulu mengkomodir dan menyelesaikan kebutuhan masyarakat yang akan dipenuhi dalam jangka waktu tertentu sehingga angka-angka yang tercantum dalam anggaran sebanding dengan pemenuhan atas kebutuhan masyarakat tersebut. Anggaran berbasis kinerja mengkhendaki terciptanya program dan kegiatan yang baru dan strategis untuk menyiasati keterbatasan sumber daya.

Pendekatan anggaran berbasis kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja *output*. Pendekatan juga mengutamakan mekanisme penentuan dan pembuatan tujuan utama serta pendekatan yang sistematis dan rasional dalam proses pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2002).

2.3.3 Prinsip dan Tujuan Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK)

Prinsip-prinsip yang digunakan dalam penganggaran berbasis kinerja, meliputi :

1) Alokasi Anggaran Berorientasi pada Kinerja

Alokasi anggaran yang disusun pada dokumen *planning kerja & anggaran* dimaksudkan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan memakai sumber daya yang efisien. Dalam hal ini, program/aktivitas wajib diarahkan untuk mencapai *output* dan *keluaran* yang sudah ditetapkan pada *planning*.

- 2) Fleksibilitas pengelolaan anggaran untuk mencapai hasil dengan tetap menjaga prinsip akuntabilitas

Prinsip tersebut mendeskripsikan keleluasaan manajer unit kerja dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai keluaran sesuai planning. Keleluasaan tersebut mencakup penentuan cara dan tahapan sesuai aktivitas untuk mencapai keluaran dan output dalam waktu pelaksanaan kegiatan, yang memungkinkan tidak sama dengan planning aktivitas. Cara dan tahapan aktivitas beserta alokasi anggaran pada saat perencanaan adalah dasar pada pelaksanaan aktivitas. Dalam rangka akuntabilitas pengelolaan keuangan seorang manajer unit kerja bertanggung jawab atas penggunaan dana dan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

- 3) *Money Follow Function, Function Followed by Structure*

Money Follow Function merupakan prinsip yang menggambarkan bahwa pengalokasian anggaran untuk mendanai suatu kegiatan didasarkan pada tugas dan fungsi unit kerja sesuai maksud pendiriannya yang dinyatakan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada prinsip tersebut dikaitkan dengan prinsip *Function Followed by Structure*, yaitu suatu prinsip yang menggambarkan bahwa struktur organisasi yang dibentuk sesuai dengan fungsi yang diemban. Tugas dan fungsi suatu organisasi dibagi dalam unit-unit kerja yang ada dalam structural organisasi dimaksud, sehingga dapat dipastikan tidak terjadi duplikasi tugas dan fungsi.

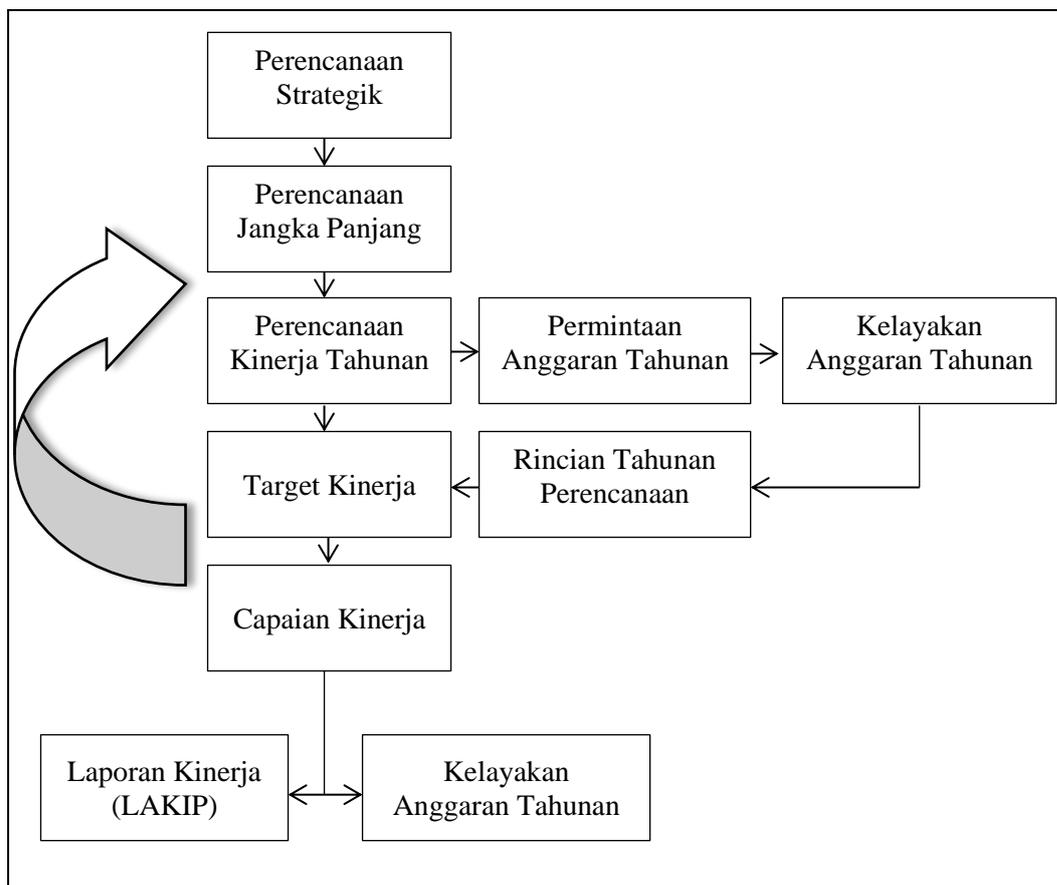
Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut diatas maka tujuan penerapan penganggaran berbasis kinerja diharapkan :

- 1) Menunjukkan keterkaitan antara pendanaan dan prestasi kinerja yang akan dicapai;
- 2) Meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan; dan
- 3) Meningkatkan fleksibilitas dan akuntabilitas unit dalam melaksanakan tugas dan pengelolaan anggaran.

2.3.4 Kerangka Kerja Penganggaran Berbasis Kinerja

Sistem penganggaran berbasis kinerja memiliki suatu kerangka kerja yang secara sistematis dibangun untuk menghasilkan suatu anggaran berbasis kinerja. Secara umum kerangka kinerja pada sistem anggaran berbasis kinerja menurut pedoman penyusunan anggaran berbasis kinerja deputy IV BPKP (2005) yang menjelaskan bahwa pada dasarnya penyusunan anggaran berbasis kinerja tidak terlepas dari siklus perencanaan, pelaksanaan, pelaporan/pertanggungjawaban atas anggaran itu sendiri. Rencana strategis yang dituangkan dalam target tahunan pada akhirnya selalu dievaluasi dan diperbaiki terus menerus. Siklus penyusunan rencana yang digambarkan berikut ini menunjukkan bagaimana anggaran berbasis kinerja digunakan sebagai umpan balik dalam rencana strategik secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2. 2
Kerangka Kerja Sistem Anggaran Berbasis Kinerja



Sumber : (DEPUTI IV BPKP, 2005)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa awal proses perencanaan anggaran diawali dengan penyusunan rencana strategis organisasi. Penyusunan rencana strategis organisasi adalah proses untuk menentukan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis organisasi dan menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Perencanaan strategis yang dibuat harus berorientasi pada keinginan dan kebutuhan masyarakat sebagai *stakeholders* utama. Pada umumnya rencana strategis umumnya memiliki jangka waktu beberapa tahun kedepan yang komponennya setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi berupa kebijakan dan program untuk mencapainya serta menyediakan *indicator* kinerja yang merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan suatu program/ kegiatan. Berdasarkan rencana strategis yang sudah ditetapkan tersebut setiap tahunnya dituangkan dalam suatu rencana kinerja tahunan. Rencana kinerja ini adalah klasifikasi lebih lanjut dari planning strategis yang didalamnya memuat semua *indicator* dan target kinerja yang hendak dicapai pada satu tahun. Rencana kinerja ini adalah tolak ukur yang akan dipakai untuk menilai keberhasilan dan kegagalan organisasi instansi dalam menyelenggarakan rencana kerja untuk satu periode tahunan.

Berdasarkan pada rencana kinerja tersebut, instansi menyusun rencana anggaran yang diperlukan untuk mewujudkan hasil-hasil yang akan dicapai dalam tahun yang bersangkutan. Anggaran yang disusun merupakan anggaran dengan pendekatan kinerja lantaran dalam anggaran ini dapat merefleksikan interaksi antara aspek keuangan berdasarkan semua aktivitas menggunakan target strategis maupun planning kinerja tahunannya. Rencana anggaran tahunan diajukan kepada *legislative* untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapat persetujuan maka terbitlah rencana anggaran tahunan yang disetujui masing-masing instansi. Menyusun rencana operasional tahunan. Rencana operasional tahunan adalah rencana pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam rencana kinerja tahunan. Rencana operasional biasanya termasuk jadwal kegiatan dan penyediaan sumber daya.

Berdasarkan pada rencana kinerja tahunan, rencana anggaran tahunan yang telah disetujui dan rencana operasional tahunan, disusunlah kesepakatan kinerja. Kesepakatan kinerja pada dasarnya adalah kesepakatan antara pemberi amanat kepada pihak yang menerima amanat tentang target-target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan alokasi anggaran yang telah ditetapkan. Dokumen kesepakatan antara pihak legislative dengan pihak eksekutif yaitu dokumen kontrak kinerja. Akhir tahun anggaran, setelah program dan kegiatan sesuai dilaksanakan, manajemen kinerja melakukan review, evaluasi dan penilaian atas hasil yang telah dicapai dalam satu tahun anggaran. Pertanggung jawaban 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 laporan kinerja non-keuangan untuk dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan ditahun berikutnya.

2.3.5 Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja

Penerapan anggaran berbasis kinerja ini memperjelaskan tujuan dan indikator kinerja sebagai bagian dari pengembangan sistem penganggaran berdasarkan kinerja. Hal ini akan mendukung perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya dan memperkuat proses pengambilan keputusan tentang kebijakan dalam kerangka jangka menengah. Rencana kerja dan anggaran yang disusun berdasarkan prestasi kerja dimaksudkan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, program dan kegiatan Kementerian Negara/Lembaga harus diarahkan untuk mencapai hasil dan keluaran yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana kerja pemerintah atau rencana kerja pemerintah daerah. Semua kegiatan instansi pemerintah disusun secara terpadu, termasuk mengintegrasikan anggaran belanja rutin dan anggaran belanja pembangunan. Hal tersebut merupakan tahapan yang diperlukan sebagai bagian upaya jangka Panjang untuk membawa penganggaran menjadi lebih transparan, dan memudahkan penyusunan dan pelaksanaan anggaran yang berorientasi kinerja. Dalam kaitan dengan menghitung biaya *input* dan

menaksir kinerja program, sangat penting untuk mempertimbangkan biaya secara keseluruhan, baik yang bersifat investasi maupun biaya yang bersifat operasional.

2.4 Evaluasi Kinerja (X2)

2.4.1 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah aktivitas untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah supaya organisasi yang bersangkutan mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan hambatan yang dijumpai atau sebab-sebab tidak tercapainya kinerja pada rangka pencapaian misi yang telah direncanakan sehingga diharapkan instansi tersebut bisa menaikkan kinerjanya dimasa yang akan datang (Mardiasmo, 2006).

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa evaluasi kinerja diartikan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja anggaran dilakukan atas laporan kinerja, pimpinan bisa melakukan evaluasi sehingga bisa mengetahui dan menganalisis upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dimana terjadi penyimpangan atau hambatan dalam implementasi anggaran, maka pimpinan bisa mengambil langkah atau kebijakan untuk mengatasi penyimpangan atau hambatan tersebut.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah telah diteliti oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah :

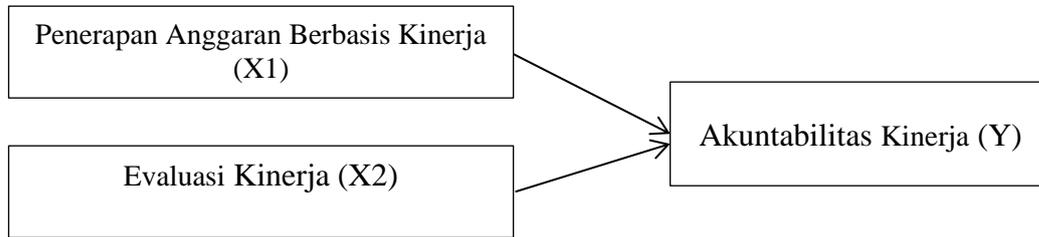
No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Didan Faisal (2016)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Tasikmalaya	Variabel Y : - Akuntabilitas; Variabel X : - Anggaran Berbasis Kinerja.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa : - Anggaran Berbasis Kinerja secara persial mempunyai pengaruh signifikan terhadap besarnya Akuntabilitas pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tasikmalaya
2	Dede Seatur Asih (2018)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang	Variabel Y : - Akuntabilitas; Variabel X : - Anggaran Berbasis Kinerja.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa : - Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
3	Dewi Selviana (2018)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi	Variabel Y : - Akuntabilitas Kinerja; Variabel X : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja

4	Rima Nuryanti (2019)	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	Variabel Y : - Akuntabilitas; Variabel X : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja signifikan terhadap Akuntabilitas pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
5	Safira Ulfa (2021)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Koperasi dan UKM Aceh	Variabel Y : - Akuntabilitas Kinerja; Variabel X : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa : - Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Aceh.

2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual ini akan menghubungkan antara variabel – variabel penelitian, yaitu variabel bebdan dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yaitu :

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran



2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.7.1 Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Pesawaran

Keberhasilan Penerapan anggaran berbasis kinerja sangat dipengaruhi kemampuan organisasi menyediakan sumber daya yang memadai, pegawai dengan kemampuan analisis kerja program, alokasi dana untuk mengumpulkan dana, atau dana untuk pengembangan implementasi Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, dan waktu yang cukup untuk menilai keandalan data kinerja penting bagi keberhasilan implementasi. Anggaran berbasis kinerja disusun dengan tujuan untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional.

Penggunaan anggaran berbasis kinerja mampu mengubah arah penggunaan dana dari pemerintah, yang semula berorientasi pada input, tetapi sekarang sudah berorientasi pada *output*. Untuk dapat menyusun anggaran berbasis kinerja diperlukan sumber daya manusia yang mampu untuk melaksanakannya penyusunan anggaran tidak semata-mata hanya dilakukan oleh mesin, namun dibalik itu semua manusia memegang *control* penting dalam penyusunannya Manusia yang bertugas untuk merancang tujuan, sasaran, dan sudah tentu, peran manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dari penerapan penerapan anggaran berbasis kinerja ini (Atmadja dan Pradana, 2016).

Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan aktivitas yang sudah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur menggunakan sasaran/target yang sudah ditetapkan melalui pelaporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa, 2021) yang berjudul Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Koperasi dan UKM Aceh berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti adanya Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Koperasi dan UKM Aceh. Sehingga berdasarkan dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis nya adalah :

H1 : Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran.

2.7.2 Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Akuntansi Kinerja Inspektorat Kabupaten Pesawaran

Berdasarkan modul akuntabilitas instansi pemerintah (2007), tujuan dilakukannya evaluasi kinerja adalah agar organisasi yang bersangkutan mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai atau sebab-sebab tidak tercapainya kinerja dalam rangka pencapaian misi yang sudah direncanakan sehingga diharapkan instansi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang, sehingga dengan adanya evaluasi kinerja yang dilakukan dengan baik diharapkan akan mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (BPKP, 2007).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2014) yang berjudul Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung, menunjukkan hasil bahwa secara persial Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sehingga berdasarkan dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis-nya adalah :

H2 : Evaluasi Kinerja Berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran.