

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stewardship Teori

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan hipotesis kepengurusan (teori Stewardship) sangat penting untuk grand teori yang menggambarkan apa yang terjadi di mana para manajemen tidak ditujukan oleh tujuan individu tetapi lebih tertuju pada tujuan hasil utama mereka untuk membantu organisasi. Teori menerima bahwa ada hubungan yang kuat antara pemenuhan dan pencapaian organisasi. Pencapaian organisasi menggambarkan maksimalisasi pertemuan kelompok dan manajemen.

Theory Stewardship dapat diterapkan pada penelitian akuntansi untuk organisasi akuntansi sektor publik seperti organisasi pemerintah (Morgan, 1996; David, 2006 dan Thorton, 2009) dan non-manfaat lainnya (Vargas, 2004; Caers Ralf, 2006 dan Wilson, 2010) yang sejak dimulainya pergantian acara, akuntansi publik

Theory Stewardship adalah cara otoritas publik sebagai penatalayan bertekad untuk mengawasi aset dan daerah setempat sebagai kepala sebagai pemilik aset. Dengan demikian, ada kesepahaman antara otoritas publik sebagai administrator dan daerah sebagai pemilik untuk memberikan kepercayaan kepada pemerintah terdekat untuk menangani pembayaran yang diterima baik dari daerah maupun dari pemerintah pusat. Dalam hipotesis ini, otoritas publik akan berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan otoritas publik untuk mencapai tujuan otoritas publik, khususnya bantuan pemerintah daerah.

Mengenai pemeriksaan yang akan dilakukan oleh spesialis adalah untuk melihat dampak dari sifat Sumber Daya Manusia dan kontrol internal terhadap tanggung jawab presentasi asosiasi publik, ini menyimpulkan bahwa pemerintah daerah akan benar-benar ingin mengerjakan pameran mereka, terutama penawaran jenis bantuan ke daerah setempat sesuai dengan peraturan dan pedoman yang relevan.

2.2 Definisi Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan rakuntabilitas atau bertanggungjawab yang artinya bertanggung jawab. Tanggung jawab adalah komitmen untuk memberikan tanggung jawab untuk menjawab dan mengklarifikasi presentasi dari seorang individu, elemen yang sah serta ketua organisasi kepada pihak-pihak yang memiliki hak atau kedudukan untuk mendapatkan dan meminta data atau tanggung jawab.

Akuntabilitas adalah kewajiban mengenai pengawasan aset dan menjalankan strategi yang telah diperintahkan kepada substansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mardiasmo, ada dua macam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab vertikal dan tanggung jawab datar. Sebagai aturan umum, tanggung jawab vertikal adalah tanggung jawab yang hubungannya antara atasan dan bawahan atau dalam ilmu pemerintahan tanggung jawab kepada pemerintah pusat. Sedangkan tanggung jawab pun akan menjadi tanggung jawab yang berjenjang, lebih tepatnya pada daerah setempat.

Akuntabilitas Kinerja organisasi publik adalah pengakuan atas komitmen kantor administrasi untuk mewakili pencapaian dan kekecewaan tujuan utama organisasi untuk mencapai tujuannya dan tujuan yang telah digunakan untuk kerangka tanggung jawab sesekali. Berkenaan dengan tanggung jawab publik, negara bagian terdekat harus meningkatkan rencana keuangan yang diselesaikan secara moneter, efisien, dan benar-benar (insentif untuk uang tunai) untuk bekerja pada bantuan pemerintah individu. Setiap organisasi administrasi wajib mempersiapkan, mengumpulkan dan menyerahkan laporan pelaksanaan yang disusun, sesekali dan kelembagaan. Laporan presentasi ini direncanakan untuk menyampaikan pencapaian pameran kantor pemerintah dalam satu tahun anggaran terkait dengan cara paling umum untuk mencapai tujuan dan tujuan organisasi pemerintah. Kantor otoritas publik yang bersangkutan harus mewakili dan mengklarifikasi pencapaian dan kekecewaan dari tingkat pelaksanaan yang telah dicapai. Laporan oleh kantor-kantor pemerintah ini kemudian dikenang sebagai catatan Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

2.2.1 Prinsip – prinsip Akuntabilitas

Untuk melaksanakan tanggung jawab dikantor pemerintahan, memiliki aturan yang sudah tertera adalah sebagai berikut:

1. Harus ada tanggung jawab dari administrasi dan semua staf kantor untuk melakukan eksekutif yang ditentukan untuk bertanggung jawab.
2. Harus ada kerangka yang dapat menjamin pemanfaatan aset secara andal dengan pedoman hukum yang sesuai.
3. Harus memiliki pilihan untuk menunjukkan derajat pencapaian yang sudah ditetapkan.
4. Terletak terhadap misi, untuk perolehan dan keuntungan yang akan didapatkan.
5. Tulus, berkepala dingin, lugas, dan inventif sebagai influencer dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan melalui penyegaran strategi dan metode perkiraan pelaksanaan dan laporan pertanggungjawaban.

2.2.2 Berikut ini beberapa dimensi yang terdapat dalam akuntabilitas:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah setiap pengaturan persetujuan terhadap peraturan dan pedoman serta pelaksanaan latihan hierarkis yang sehat untuk menghindari penyalahgunaan jabatan.
2. Akuntabilitas manajerial adalah pelaksanaan tugas-tugas otoritatif secara moneter, cakap, dan sungguh-sungguh. Terlebih lagi, dia bertanggung jawab atas interaksi dan pelaksanaan program yang ditata.
3. Akuntabilitas program adalah program dewan untuk membantu tujuan hierarkis, dan bertanggung jawab atas pilihan yang telah diambil dan dampaknya.
4. Akuntabilitas kebijakan adalah pengelolaan kas masyarakat secara finansial, cakap, dan sungguh-sungguh serta bertanggung jawab atas kekurangan pelaksanaan perkumpulan.
5. Akuntabilitas Finansial adalah penghindaran pemborosan, tumpahan, dan kekotoran, serta pembagian akibat laporan keuangan kepada masyarakat pada umumnya.

2.3 Definisi Sumber Daya Manusia

Kualita sumber daya manusia (SDM) adalah kualitas sumber daya manusia yang terdiri dua suku kata termasuk kata kualitas yang pada umumnya tingkat positif atau negatif. Memahami Sumber Daya Manusia secara keseluruhan adalah daya yang berasal dari manusia. Kekuasaan yang berasal dari manusia juga dapat disebut daya atau power (energi atau tenaga). Berikut adalah beberapa pandangan ahli yang mengemukakan pendapat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai berikut:

1. Ndraha (dalam Sari (2016), mengatakan bahwa SDM yang memiliki kedudukan tertinggi adalah SDM yang dapat membuat harga diri namun juga nilai agresif, dan inventif dengan memanfaatkan energi seperti Insight, Inventiveness, dan Creative mind.
2. Wirawan (2015), Sumber Daya Manusia adalah perpaduan antara kapasitas aktual (wellbeing) dan kapasitas non-aktual (kapasitas untuk bekerja, berpikir, intelektual, dan kemampuan yang berbeda) yang digerakkan oleh seorang individu sehingga dapat bekerja, menjadi inventif, potensi di dalam organisasi.
3. Sutrisno (dalam Kalendra 2014) mengemukakan pandangan Sumber Daya Manusia adalah informasi, kemampuan dan kapasitas individu yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan administrasi yang cakap. Dilihat dari beberapa kesimpulan yang cukup baik, cenderung disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah informasi dan kapasitas yang digerakkan oleh seorang perwakilan atau pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya di organisasi.

2.3.1 Prinsip Sumber Daya Manusia

Mangkuprawira (Dalam Karendra 2014) ada beberapa yang harus penuh dalam pendekatan Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Pekerja adalah komponen spekulasi sukses yang, bila diawasi dan tumbuh dengan tepat, akan mempengaruhi hadiah jangka panjang bagi organisasi dalam sebuah organisasi yang membangun kegunaan.
2. Pendekatan dan eksekusi program harus dilakukan untuk memenuhi dua pemain tersebut, khususnya untuk ekonomi organisasi dan kebutuhan pemenuhan perwakilan.
3. Sebuah tempat kerja harus dibuat di mana para pekerja didorong untuk menciptakan dan menggunakan kemampuan mereka sampai ke tingkat yang paling tinggi yang mungkin pekerjaan dan pelaksanaan Sumber Daya Manusia harus diselesaikan dengan cara yang layak antara memenuhi tujuan organisasi dan perwakilan.

2.3.2 Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Menurut Ermaya (dalam Karendra, 2014) ada tiga macam klasifikasi Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Individu yang memiliki alasan untuk segera dan mengarahkan yang seharusnya kepala.
2. Individu yang mengarahkan dan mengendalikan bisnis dengan tujuan agar target yang di dapat dicapai dengan pengaturan direktur.
3. Manusia atau individu yang mempengaruhi kondisi tertentu, didelegasikan secara langsung untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang atau posisi tertentu yang dipegang.

2.3.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengacu pada pendapat para ahli, Kualitas Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Menurut pendapat Matutina (2016) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Informasi, lebih tepatnya kapasitas pekerja yang lebih berada pada wawasan dan daya pikir serta dominasi informasi yang luas yang digerakkan oleh perwakilan.
2. Abilities, yaitu kapasitas spesifik dan dominasi fungsional khusus bidang-bidang tertentu yang diklaim oleh pekerja.
3. Kapasitas, lebih spesifiknya kapasitas yang diperoleh dari sejumlah kemampuan yang digerakkan oleh seorang pekerja yang meliputi kesetiaan, disiplin, partisipasi dan kewajiban.

2.4 Pengendalian Internal

Pengendalian internal menggambarkan organisasi pemerintah. suatu kerangka yang lebih bertanggung jawab dan lugas yang dapat dilakukan oleh semua tingkat komando batin atas pergerakan setiap jenis di setiap organisasi sehingga segala pekerjaan kantor dapat diselesaikan secara sistematis, terkendali, mahir dan berhasil serta dapat mencapai tujuan. Seperti yang ditunjukkan oleh Faishol (2016) pengendalian internal adalah program penting dari kegiatan dan latihan yang dilakukan tanpa henti oleh inisiatif dan semua pekerja untuk memenuhi pencapaian tujuan otoritatif melalui latihan yang layak dan

mahir, perincian moneter, sumber daya negara dan kepatuhan yang ketat terhadap peraturan dan pedoman. Menurut, Kaltsum dan Rohman (2013) pengendalian internal diandalkan untuk memberikan kepastian yang cukup bahwa latihan telah selesai sesuai dengan yang telah diselesaikan secara nyata dan efektif untuk melayani administrasi dalam mengakui administrasi besar. Untuk mencapai hal ini, kerangka pengendalian internal juga dapat memberikan konfirmasi yang cukup bahwa pelaksanaan latihan dalam suatu pemerintah untuk mencapai tujuan. Menurut Primayouni, dkk (2014) mendeskripsikan pengendalian internal yang efektif dalam suatu pemerintahan sebenarnya ingin membuat proses tindakan yang layak secara umum, dengan tujuan akan memberikan kepastian yang cukup untuk pembentukan melindungi sumber daya negara dan ketergantungan laporan moneter teritorial pemerintah, untuk situasi ini jelas akan mempengaruhi tanggung jawab pelaksanaan kantor-kantor pemerintah.

2.4.1 Indikator Pengendalian Internal

1. Lingkungan Pengendalian
2. Aktifitas Pengendalian
3. Penaksiran Resiko
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemeriksaan atau pemantauan

2.5 Kejelasan Sasaran Anggaran

Sasaran Anggaran adalah perkiraan keuangan yang berisi ukuran konsumsi yang diusulkan dalam suatu periode dan jenis pendapatan yang diusulkan untuk mendukung penggunaan. (Iskandar, 2002). Menurut, Nuraini (2012) menjelaskan bahwa, "Kejernihan target rencana keuangan menggambarkan sejauh mana target rencana keuangan dinyatakan secara eksplisit, jelas dan dapat dirasakan oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan mereka". Dengan cara ini, kejelasan target rencana keuangan mempengaruhi tanggung jawab pelaksanaan. Salah satu penyebab ketidakcukupan dan kecakapan rencana pengeluaran adalah karena tidak adanya kejelasan target rencana keuangan, yang membuat otoritas pemerintah terdekat mengalami tantangan dalam merencanakan target sasaran anggaran.

2.5.1 Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran

Indikator kejelasan sasaran anggaran Menurut Widiya Restu (2017:18) adalah kejelasan sasaran anggaran sebagai berikut:

1. Tujuan membuat tujuan umum atau tugas yang harus diselesaikan secara eksplisit, jelas, dan dapat dibenarkan.
2. Kinerja menetapkan sebagai pertanyaan yang dapat diukur. Estimasi pelaksanaan adalah proses pengumpulan, pembedahan, dan penggunaan data yang seimbang dan disengaja untuk memutuskan seberapa layak dan efektif administrasi yang diberikan oleh otoritas publik dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil dari rencana pengeluaran berbasis pameran yang menggabungkan persiapan vital (diingat untuk program) dengan perencanaan (diingat untuk latihan yang dilakukan).
3. Standar menetapkan norma atau target yang harus dicapai. Tujuan harus berusaha untuk dicapai, namun pada saat yang memungkinkan dan masih dapat dicapai.
4. Adapun jangka waktu yang digunakan dalam pengerjaan dan suatu anggaran mempunyai jangka waktu tertentu dalam membiayai biaya yang dikeluarkan, seperti yang dijelaskan pada jenis anggaran. Periode anggaran yang biasanya satu tahun.
5. Sasaran prioritas Menciptakan prioritas belanja pemerintah daerah.
6. Tingkat kesulitan yang menetapkan tingkatannya.

2.6 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah hubungan tunggal dengan organisasi, sehingga orang tersebut "merasa kepemilikan" organisasi. Moday (1980), Komitmen menunjukkan keyakinan yang kuat dan dukungan untuk kualitas dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam suatu organisasi, dengan alasan bahwa pembentukan tanggung jawab yang tinggi akan mempengaruhi keadaan kerja.

2.6.1 Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

A. Penyebab Komitmen Afektif menunjukkan betapa penuh rasa tanggung jawab direnungkan sejauh kualitas pribadi untuk pekerja tertentu menambah organisasi.

B. Penyebab Komitmen Berkelanjutan terkait dengan tiga penyebab, khususnya kualitas pribadi, usaha, dan pilihan. Spekulasi yang dimaksud di sini misalnya waktu, uang, atau tenaga. Perwakilan yang merasa telah kehilangan atau menginvestasikan banyak energi, tenaga, dan uang untuk kehilangan apa yang telah diberikan hingga saat ini. Kemudian, pada saat itu, terkait dengan variabel pilihan, perwakilan yang merasa tidak memiliki pilihan lain yang menarik.

C. Penyebab Komitmen Normatif Standarisasi tanggung jawab terdiri dari standar-standar yang ditanamkan dalam diri seorang individu, sejak remaja sebelum berada dalam suatu pergaulan, sampai seseorang berada dan bekerja dalam suatu perkumpulan (penanaman melalui keluarga, teman dekat, dan proses sosialisasi dalam kondisi yang berbeda).

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menunjukkan yang dilakukan terlebih dahulu, banyak hasil yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini. Pemeriksaannya adalah sebagai berikut:

Gambar Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITIAN TAHUN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Putu Gede (2017)	<p>Independen:</p> <p>Pengaruh Komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, dan efektifitas pengendalian internal.</p> <p>Dependen :</p> <p>Akuntabilitas kinerja organisasi publik</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik, (2) kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik, (3) efektifitas pengendalian</p>

			internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik, (4) komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran, dan efektivitas pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik.
2	Febrianto Putra, La Ode Mustafa, Muhammad Arsyad /2019	Independen: Kualitas sumber daya manusia Dependen: Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan	Hasil Penelitian memperlihatkan secara simulat kualitas sumber daya manusia akuntabilitas kinerja instansi mempunyai pengaruh positif signifikan. Secara parsial yang memiliki pengaruh negatif yaitu variabel X1 dan X2 Variabel yang mempunyai pengaruh positif yaitu variabel sistem pelaporan

			x3.
3	Arifin(2012)	<p>Independen: Pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan</p> <p>Dependen: akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tetapi Hasil penelitian pada partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi</p>
4	Noer isyafir(2019)	<p>Independen: pengaruh Sistem informasi, budaya, komitmen dan sumber daya manusia</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa</p> <p>1). Sistem informasi tidak berpengaruh positif terhadap akuntabilitas</p>

		<p>Dependen:</p> <p>Akuntabilitas Kinerja</p>	<p>kinerja.</p> <p>2). Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja</p> <p>3). Komitemn organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja</p> <p>4). Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.</p>
5	Wahid(2016)	<p>Independen: Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, kompetensi aparatur pemerintah daerah, sistem pelaporan, dan ketaatan pada peraturan perundangan.</p> <p>Dependen:</p> <p>Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel</p> <p>1. kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif.</p> <p>2. kompetensi aparatur pemerintah daerah berepengaruh positif.</p> <p>3. sistem pelaporan berepngaruh positif. ketaatan pada peraturan perundangan memiliki</p>

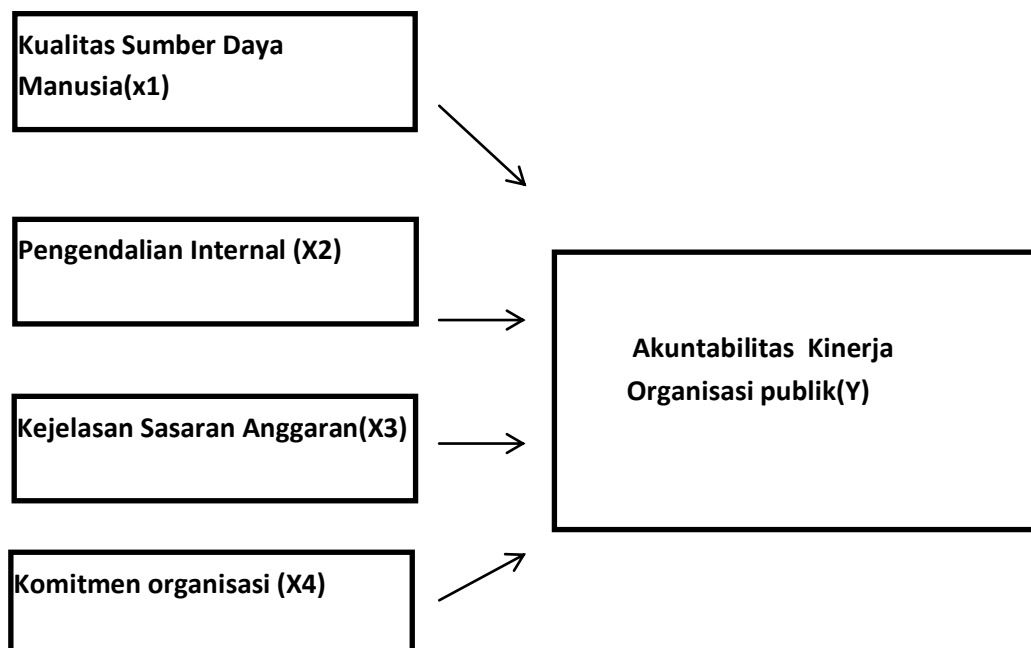
			<p>pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan variabel pengendalian akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p>
--	--	--	---

Sumber :Review penelitian terdahulu

2.8 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka Konseptual digunakan untuk menggambarkan hubungan pengaruh setiap variabel dalam satu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teoritis dan review penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada Gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual di atas menjelaskan hubungan masing – masing variabel independen dan dependen. Penjelasan dari gambar di atas adalah sebagai berikut :

2.8.1 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Hubungan antara kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan Akuntabilitas kinerja organisasi publik, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putu (2017), yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik karena jika sumber daya manusia yang menggerakkan suatu organisasi publik pada suatu instansi itu berkualitas, maka akan terciptalah suatu sistem yang baik untuk meminimalisir terjadi kesalahan ataupun kecurangan. Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian Dewi et al (2015). Jika sumber daya manusia itu semakin berkualitas, maka semakin berkualitas juga akuntabilitas kinerja pemerintah yang dikelola. Penelitian selanjutnya oleh Febrianto (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pada intinya, dalam memaksimalkan akuntabilitas kinerja, jelas dibutuhkan objek-objek untuk menggerakkannya seperti sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumber daya manusia yang mengelola akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah itu berkualitas, maka sistem tersebut juga menjadi terkendali dengan baik dan bisa meminimalisir kecurangan yang terjadi pada instansi pemerintah. Jadi peneliti menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia itu mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis pertamanya yang berbunyi:

H1 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah

2.8.2 Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Untuk hubungan pengendalian internal pemerintah dengan kinerja instansi pemerintah daerah, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), yang menunjukkan bahwa sipengendalian intern pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena jika pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Hal ini

dikarenakan pengendalian internal pemerintah dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran. Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian Danty et al (2017). Jika pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Hal ini dikarenakan pengendalian internal pemerintah yang dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran dan jabatan atau menghindari terjadinya kecurangan. Penelitian selanjutnya oleh Chintya (2015) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dikarenakan hasil dari pengujian data menunjukkan nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05. Jadi dengan penjabaran yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan hipotesis ketiganya yang berbunyi:

H2: Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

2.8.3 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana atujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Suhartono dan Solichin, 2006). Anjarwati (2012) menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung, dengan adanya sasaran anggaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya akuntabilitas kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik suatu hipotesis hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

H3: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Skuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

2.8.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang digunakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban

mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah