

PENGARUH KETEPATAN SASARAN ANGGARAN DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI PERMERINTAH KOTA MAKASSAR

Yudi Akhmad Sadeli
(STIEM Bongaya Makassar)

ABSTRAK

Penelitian ini tujuan untuk menguji ketepatan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kota Makassar. Serta untuk menguji pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kota Makassar. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 SKPD Kota Makassar, dimana diambil 3 orang pegawai pada setiap instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan ketepatan sasaran dan sistem pelaporan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di Pemerintah Kota Makassar.

Kata Kunci : Akuntabilitas, anggaran

I. PENDAHULUAN

Salah satu prinsip utama dalam mewujudkan pemerintahan yang baik adalah akuntabilitas (*accountability*). Didalam perspektif historis, akuntabilitas sebagai suatu sistem sudah dikenal sejak zaman Mesopotamia pada Tahun 4000 SM, yang pada saat itu dikenal adanya hukum Hammurabi yang mewajibkan seorang raja untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan-tindakannya kepada pihak yang memberi wewenang (Rakhmat, 2018:135).

Akuntabilitas menurut *the Oxford Advance Laener's Dictionary*, diartikan sebagai *required or expected to give an explanation for one's action*. Akuntabilitas diperlukan atau diharapkan untuk memberikan penjelasan atas apa yang telah dilakukan oleh birokrasi. Didalam birokrasi pemerintah, akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban aparatur pemerintah

untuk bertindak selalu penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan dengan menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban dari individu atau pejabat pemerintah yang dipercaya untuk mengelola sumber-sumber daya publik yang bersangkutan dengannya, agar dapat menjawab berbagai hal yang menyangkut pertanggungjawaban. (Rakhmat, 2018:136).

Pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau AKIP di Indonesia, telah diatur melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia No.7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan ditindak lanjuti dengan keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) NO. 589/IX/6/Y/1999 tentang penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang disempurnaka melalui Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) NO. 239/IX/6/2003 (Moeheriono, 2012:103).

Setiap instansi pemerintah wajib menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik, dan melembaga. Pelaporan kinerja ini dimaksudkan mengomunikasikan capain kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Instansi pemerintah yang bersangkutan harus mempertanggung jawabkan serta menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Kemudian, pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Nordiawan dan Hertianti, 2010:167).

Fenomena yang baru-baru ini terjadi, dimana 26 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar memiliki kinerja buruk pada triwulan pertama tahun anggaran 2017. SKPD yang disebut memiliki kinerja buruk diantaranya Dinas Pendidikan Kota Makassar, Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Makassar, Dinas Kesehatan Kota Makassar, dan sejumlah SKPD lainnya. Disebutkan dalam artikel yang bersangkutan, SKPD yang diatas menerima rapor merah sebab lambatnya realisasi anggaran di

instansi yang dipimpin, karena persoalan dana bos. (<http://makassar.tribunnews.com>).

Fenomena lainnya pada tahun 2016. Kota Kendari, Sulawesi Tenggara (Sultra) menjadi daerah percontohan penerapan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) di Indonesia. Pada acara sosialisasi Permenpan dan RB Nomor 53 Tahun 2014 kota kendari menjadi contoh penerapan LAKIP, maka akan dilakukan evaluasi tentang reformasi birokrasi akuntabilitas dan pelaporan, serta nilai LAKIP di daerah itu. Dari hasil evaluasi ditemukan kelebihan dan kekurangan, dan ditemukan ada yang kurang, maka akan dilakukan pendampingan untuk pembaharuan yang lebih baik. Menurut hasil penilaian LAKIP yang ditemukan pada tahun 2016 rata-rata memiliki nilai 40 namun masih ada daerah yang memiliki nilai 25 (<https://www.antaranews.com>). Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji ketepatan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kota Makassar. Serta untuk menguji sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kota Makassar.

II. TELAHAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pertanggungjawaban sering digunakan sebagai sinonim kata akuntabilitas, penyelenggaraan, tanggung jawab, *blameworthiness*, kewajiban, dan istilah-istilah lain yang berhubungan dengan harapan pemberian tanggung jawab. Istilah pertanggungjawaban adalah suatu konsep dalam etika yang memiliki banyak arti. Sebagai salah satu aspek dalam etika yang memiliki banyak arti. Sebagai salah satu aspek dalam penyelenggaraan organisasi sektor publik, pertanggungjawaban telah menjadi hal yang penting untuk didiskusikan terkait dengan permasalahan sektor publik (Bastian, 2010:385).

Menurut Nordiawan dan Hertianti (2010:168) laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menyajikan uraian tentang kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran serta tujuan instansi pemerintah. Aspek keuangan yang secara langsung mengaitkan hubungan antara anggaran negara yang dibelanjakan dengan hasil atau manfaat yang diperoleh perlu dimasukkan dalam LAKIP.

Menurut Afandi (2018:85) ada 3 kriteria dasar kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Ketepatan sasaran anggaran merupakan keadaan tepat, keakuratan, ketelitian, dan kejelian dengan objek yang disasarkan sesuatu yang menjadi tujuan rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode tertentu (KBBI, 2008:1445, KBBI, 2008:678, Bastian, 2010:191). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1). Tujuan, 2). Kinerja, 3). Standar, 4). Jangka waktu, 5). Tingkat kesulitan, 6). Koordinasi (Syaputra : 2013).

Sistem pelaporan kinerja merupakandua atau lebih komponen yang saling berkaitan yang berinteraksi untuk mencapai tujuan dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif, akurat, dan transparan (Dany Nofianto, 2017:3 dan Nordiawan dan Hertianti 2010,167-168).

Indikator sistem pelaporan dalam penelitian Edipson Bayer Silalahi (2017) yaitu 1) kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku, 2) rencana strategis, 3) perjanjian kinerja, 4) pengukuran kinerja, 5) pengelolaan data kinerja, 6) pelaporan kinerja.

Menurut Mahsun dkk (2016:169) akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Indikator yang peneliti gunakan adalah 1).Efektif, 2).Efisien, 3).Kualitas, 4).Ketepatan waktu, 5). Keselamatan (Moeheriono 2012:114).

Sistem pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber daya yang harus dipertanggungjawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas (Bastian, 2010:297). Dalam penelitian Paramitha

dan Gayatri (2016), Hidayatullah dan Herdjiono (2015), Fauzan (2017), Mega Cahyani dan Karya Utama (2015), Edipson Bayer (2017). Mengemukakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Proses penyusunan maupun pengesahan anggaran dapat dipublikasikan kemasyarakat sebagai alat akuntabilitas, alat manajemen, dan instrumen kebijakan ekonomi. Proses akhir penyusunan anggaran merupakan hasil dari persetujuan politik, termasuk item pengeluaran yang harus disetujui para legislator (Bastian, 2010:192). Dalam penelitian Astari dan Supadmi (2015), Paramitha dan Gayatri (2016) mengemukakan bahwa ketepatan sasaran anggaran berpengaruh signifikan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dari uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh hubungan antara variabel terikat yaitu akuntabilitas kinerja dengan variabel bebas yaitu ketepatan sasaran anggaran dan sistem pelaporan.

Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka dalam hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

H_1 : Ketepatan Sasaran Anggaran Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Makassar

H_2 : Sistem Pelaporan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Makassar

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan hasil pendekatan kuantitatif. Namun, pada pengumpulan data terjadi pendekatan deskriptif kualitatif, dimana data tidak dapat diukur dalam skala numerik karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan. Sehingga pendekatan penelitian tetap mengarah pada pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD pemerintah Kota Makassar sebanyak 43 SKPD.

Dalam penelitian ini metode penelitian sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:144) *Sampling jenuh* merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Berdasarkan populasi tersebut, maka ditentukan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 SKPD Kota Makassar, dimana diambil 3 orang pegawai pada setiap instansi pemerintah. Sampel setiap kantor SKPD yaitu 1 kepala bagian perencanaan dan pelaporan, 1 kepala bagian keuangan, serta 1 staf yang berkompeten dibidangnya karena dianggap mampu menggambarkan keseluruhan kinerja instansi pemerintah.

Pengukuran variable dalam penelitian ini menggunakan indicator sebagai berikut :

Akuntabilitas Kinerja

Menurut Mahsun dkk (2016:169) akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Indikator akuntabilitas kinerja dalam penelitian Wahyuni,dkk (2013) dan Mardiasmo (2009:21) yaitu 1). Akuntabilitas kejujuran, 2). Akuntabilitas hukum, 3). Akuntabilitas proses, 4). Akuntabilitas program, dan 5). Akuntabilitas Kibijakan.

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert melalui 5 alternatif jawaban yang memiliki skor 1-5 sesuai dengan pengukuran yang telah dikembangkan oleh penelitian sebelumnya.

Ketepatan Sasaran Anggaran

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Ketepatan sasaran anggaran merupakan keadaan tepat, keakuratan, ketelitian, dan kejelian dengan objek yang disasarkan sesuatu yang menjadi tujuan rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode

tertentu (KBBI, 2008:1445, KBBI, 2008:678, Bastian, 2010:191). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1). Tujuan, 2). Kinerja, 3). Standar, 4). Jangka waktu, 5). Tingkat kesulitan, 6). Koordinasi (Syahputra : 2013).

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert melalui 5 alternatif jawaban yang memiliki skor 1-5 untuk menunjukkan Ketepatan sasaran anggaran.

Sistem Pelaporan

Variabel bebas dari penelitian ini adalah Sistem pelaporan kinerja merupakan dua atau lebih komponen yang saling berkaitan yang berinteraksi untuk mencapai tujuan dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif, akurat, dan transparan (Dany Nofianto, 2017:3 dan Nordiawan dan Hertianti 2010,167-168).

Indikator sistem pelaporan dalam penelitian Edipson Bayer Silalahi (2017) yaitu a) kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku, b) rencana strategis, c) perjanjian kinerja, d) pengukuran kinerja, e) pengelolaan data kinerja, f) pelaporan kinerja. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert melalui 5 alternatif jawaban yang memiliki skor 1-5 point untuk menunjukkan sistem pelaporan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini hasil uji normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang menggunakan program SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.0000000
	Std. Deviation	4.54244152
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.065
Test Statistic		.105

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c
------------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa variabel ketepatan sasaran anggaran, sistem pelaporan dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memiliki data berdistribusi normal. Hasil ini ditunjukkan dari nilai probabilitas (*asyp.sign*) *Kolmogorov-SmirnovTest* yang diperoleh sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.571	1.750
.571	1.750

Hasil pengujian multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel Ketepatan Sasaran Anggaran (X1) dan Sistem Pelaporan (X2). Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance X1 dan X2 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) X1 dan X2 yang lebih kecil dari 10,00.

Pembahasan

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.612	3.855	
	Ketepatan Sasaran Anggaran	.578	.121	.483
	Sistem Pelaporan	.670	.189	.359

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi ketepatan sasaran anggaran (X1) sebesar 0,578 dan sistem pelaporan (X2) sebesar 0,670 terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) yang memiliki nilai konstanta sebesar 1.612

Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.612 + 0,578 + 0,670 + e$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, mengandung arti bahwa :

- 1) Koefisien nilai untuk konstanta sebesar 1.612 menjelaskan bahwa baik buruknya ketepatan sasaran anggaran dan sistem pelaporan yang diterapkan dalam seluruh SKPD Pemerintah Kota Makassar memiliki nilai konstan sebesar 1.612.
- 2) Ketika ketepatan sasaran anggaran naik 1%, maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kota makassar akan mengalami kenaikan sebesar 0,578.
- 3) Ketika sistem pelaporan naik 1%, maka akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kota Makassar sebesar 0,670.

Hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variable independen ketepatan sasaran anggaran(X1) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y). Dan variabel independen pelaksanaan sistem pelaporan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y).

Analisis Determinasi Secara Simultan (R²)

Tabel 4. Koofisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.578	3.84405

a. Predictors: (Constant), Sistem Pelaporan, Ketepatan Sasaran Anggaran

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan data pada tabel 4.18 diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,590 atau 59% yang berarti bahwa ketepatan sasaran anggaran dan sistem pelaporan secara bersama-sama dapat menentukan besarnya perubahan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kota Makassar.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.612	3.855		.418	.677
Ketepatan Sasaran Anggaran	.578	.121	.483	4.771	.000
Sistem Pelaporan	.670	.189	.359	3.543	.001

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Pengaruh Ketepatan Sasaran Anggaran (X1) terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t_{hit} untuk variabel ketepatan sasaran anggaran sebesar 4,771 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dan nilai untuk t -tabel dengan nilai $df = n - k - 1 = 73 - 1 - 1 = 71$ diperoleh sebesar 1,993. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,771 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima artinya ketepatan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Pemerintah Kota Makassar.

Pengaruh Sistem Pelaporan (X2) terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar (Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai t_{hit} untuk variabel Sistem Pelaporan sebesar 3.543 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Dan nilai untuk t -tabel dengan nilai $df = n-k-1 = 73-1-1 = 71$ diperoleh sebesar 1,993. Jadi nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3.543 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima artinya Sistem Pelaporan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Pemerintah Kota Makassar.

hasil dari hasil uji t menunjukkan bahwa ketepatan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di pemerintah Kota Makassar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketepatan sasaran anggaran dilakukan sudah secara efektif dan dapat mengakibatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin baik pula.

Artinya, proses penganggaran pada SKPD di Kota Makassar telah dilakukan secara efektif dan diawasi oleh lembaga pengawas khusus (*oversight body*) yang bertugas mengontrol proses perencanaan dan pengendalian anggaran. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Astari dan Supadmi (2015), Paramitha dan Gayatri (2016) mengemukakan bahwa ketepatan sasaran anggaran berpengaruh signifikan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Serta dari hasil uji t menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di pemerintah Kota Makassar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem pelaporan maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di pemerintah Kota Makassar.

Artinya, bahwa sesungguhnya setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintah telah menyajikan informasi secara terbuka, cepat, dan tepat kepada masyarakat, mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi

masyarakat, mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakannya kepada publik, mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan, serta sebagai sarana bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah. Dalam hal ini penelitian Paramitha dan Gayatri (2016), Hidayatullah dan Herdjiono (2015), Fauzan (2017), Mega Cahyani dan Karya Utama (2015), Edipson Bayer (2017). Mengemukakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama hasilnya menunjukkan bahwa ketepatan sasaran anggaran berpengaruh positif bersignifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa dengan adanya sasaran anggaran yang tepat maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Pada hipotesis kedua hasilnya menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh positif bersignifikan terhadap akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa pemerintah yang mengadakan sistem pelaporan dalam menjalankan pemerintah dapat mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan menambah jumlah sampel yang diteliti. Dengan demikian, diharapkan tingkat generalisasi dan analisis lebih akurat.
2. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi untuk mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat yaitu dengan menambah variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti kesulitan tujuan anggaran, komitmen organisasi, partisipasi penyusunan anggaran dan sebagainya.
3. Kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam rangka pengelola keuangan daerah yang baik, sebaiknya menerima pegawai yang berlatar belakang pendidikan akuntansi dan meningkatkan kualitas SDM yang ada dengan pelatihan dibidang keuangan dan komputer.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwashilah, NJ, 2000, *Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta, BPFE.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Teknik Penarikan Sampel*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.
- Barbara, Olivia, 2000. *Performance of Human Resource Handbook*. Prentice Hall Published, California University Press.
- Billy, Jones Jr., 2000. *Performance of Human Resource Handbook*. Prentice Hall Published, California University Press.
- Blanchard, Meggy, 1999, *Kepemimpinan dan Perilaku Kepemimpinan*, Jakarta, Salemba Empat (Terjemahan).
- Elkam, Karimullah, 2000, *Menjadi Pemimpin yang Efektif*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.
- Rizal, Jumadi, 2000, *Kepemimpinan dalam Tinjauan Sifat dan Perilaku*, Bandung, Tarsito.
- Rozali, Miftahuddin, 2003, *Perilaku-perilaku Kepemimpinan Dunia Kerja*, Jakarta, Gramedia Pustaka.
- Siagian, P. Sondang, 1999, *Kepemimpinan Organisasi dalam Manajemen SDM*, Jakarta, Gunung Agung.

Thoha, Mifthah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.