

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Definisi dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, perlengkapan dan ketaatan terhadap peraturan perundangan didasarkan pada undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara Serta UU Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Daerah.

Akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas Horizontal. Akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horizontal merupakan akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan (Mardiasmo, 2004).

Menurut Mardiasmo (2006 : 17) akuntabilitas dalam arti sempit dalam dipahami sebagai bentuk pertanggung jawaban yang mengacu kepada siapa organisasi (atau pekerja individu) bertanggung jawab dan untuk apa organisasi (pekerja individu) bertanggungjawab sedangkan dalam pengertian luas, akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjasi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak tersebut.

Menurut Syahrudin Rasul (2002 : 8) akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang atau sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Akuntabilitas yakni para pengambil keputusan dalam organisasi sektor publik, swasta serta masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik (masyarakat umum).

Menurut Simbolan (2006:1) akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Indikator akuntabilitas keuangan terdiri dari tiga komponen yaitu : (1) memenuhi apa yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan, (2) memperhatikan integritas pengurusan keuangan dengan penganggarannya, (3) memperhatikan maksud dan tujuan pengeluaran keuangan, alat ukur yang digunakan koisioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diberikan subjek penelitian secara tertulis.

2. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diatur berdasarkan PP nomor 7 tahun 1999. akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggung jawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik. Sumber daya dalam hal ini

merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau untuk organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya dalam konteks Negara yang berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks Negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih telah mendorong pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Penerapan sistem tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pengembangan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasi guna bertanggungjawab dan bebas dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Menurut Dadang Solihin (2007) indikator akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terdiri dari lima komponen yaitu : (1) perencanaan kinerja, penilaian perencanaan kinerja terdiri atas penilaian terhadap rencana strategis dan perencanaan kinerja tahunan.(2) pengukuran kinerja, penilaian pengukuran kinerja terdiri atas penilaian terhadap pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan implementasi pengukuran.(3) pelaporan kinerja, penilaian pelaporan kinerja terdiri atas penilaian terhadap pemenuhan pelaporan, penyajian informasi, dan pemanfaatan informasi kinerja.(4) evaluasi kinerja, penilaian evaluasi kinerja terdiri atas penilaian terhadap pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, dan

pemanfaatan hasil evaluasi.(5) capaian kinerja, penilaian capaian kinerja terdiri atas penilaian terhadap kinerja yang dilaporkan (*output*), kinerja yang dilaporkan (*outcome*), kinerja tahunan berjalan, dan kinerja lainnya.

a. Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan oleh kinerja lembaga administrasi Negara, pelaksanaan AKIP harus berdasarkan antara lain pada prinsip-prinsip sebagai berikut (Sumiati, 2010:15) :

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
2. Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, objektif, transparan, dan akurat.
6. Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian secara dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain prinsip-prinsip tersebut diatas, agar pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lebih efektif, sangat diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi yang mempunyai wewenang dan bertanggungjawab dibidang pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Juanita Fatmala, 2014).

b. Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tantangan, instrument, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut (Oktiandra,2010:23) :

1. Penetapan perencanaan strategis.
2. Pengukuran kinerja.
3. Pelaporan kinerja.
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.1
Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Sumber : pusdiklatwas BPKP, 2007

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti terlihat pada gambar diatas, dimulai dari penyusunan perencanaan strategis (restra) yang memulai penyesuaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta menetapkan strategis yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sarana yang ditetapkan.

Perencanaan strategis ini kemudian dilakukan dalam perencanaan kinerja instansi yang dibuat setiap tahun.

Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh target-target yang bersangkutan dalam strategis untuk mencapai rencana kinerja penyelenggaraan pemerintah untuk suatu periode tertentu. Setelah akuntan melakukan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja. Data kinerja tersebut merupakan suatu kinerja yang signifikan semua instruktur kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengembangan data, yaitu tatanan, instrument, data metode pengumpulan data kinerja.

3. Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi adalah sebuah ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya. Definisi komitmen organisasi terdapat dua variabel yang berbeda yaitu variabel komitmen dan variabel organisasi.

Menurut Cut Zulfali (2010) komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya tercapainya tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sebagaimana Menurut Luthans (2006), (dalam Edy Sutrisno) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Richard M. Steers (2005:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Sementara menurut Allen dan Mayer dalam Nurjanah (2010) bahwa komitmen organisasi terdiri atas keinginan, kebutuhan, dan kewajiban yang ditunjukkan dalam tiga komponen yaitu (1) *Affektive*, menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya nilai-nilai dalam organisasi, (2) *Countinounce*, timbul karena adanya kekewatiran kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi, (3) *Normative*, timbul karena karyawan merasa berkewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Seno Dwi Yusufadi (3003:29-30) menyatakan komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya (Joe Sugandi, 2013:28) :

- a. kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

- c. keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi.

Menurut Edgar H. Schein dalam John M. Ivancevich, dkk (2007:44) budaya organisasi adalah suatu asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk dipresepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut Robert L. Mathis (2001;291), budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap sudah semestinya atau baku. budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari

asumsi, pelaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagaimana (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendirinya, pemimpin, dan anggota organisasi yang diasosiasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktifitas organisasi, sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Djoko Santoso Moeljono (2008:3) budaya perusahaan merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Sedangkan menurut (Robert L. Mathis 2001;47), Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

5. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan

Di Indonesia, peraturan-peraturan perundangan tentang keuangan Negara diatur dalam UUD 1945, Undang-Undang (UU), keputusan presiden (keppres), dan peraturan pelaksanaan lainnya, dalam konteks ini, Undang-Undang formal yang material adalah Undang-Undang yang dibentuk atas persetujuan DPR dan sisahkan oleh presiden, yang isinya mengikat rakyat.

Keuangan Negara yang dikelola dalam pemerintahan, harus dipertanggungjawabkan sesuai dengan amanah konstitusi. Pelaksanaan fungsi ini di Indonesia diatur dalam UUD 1945 pasal 23 ayat 5 dan Undang-Undang APBN. Pemerintah diharuskan membuat pertanggungjawaban keuangan Negara tersebut merupakan bagian dari akuntabilitas publik yang harus disampaikan oleh pemerintah atas penggunaan keuangan Negara yang diperoleh dari keuangan rakyat dan untuk tujuan kesejahteraan rakyat.

Sistem hukum yang dianut dalam sistem akuntansi sektor publik adalah sistem *civil law*, dimana setiap aturan yang berhubungan dengan akuntansi sektor publik yang dibuat dalam bentuk peraturan perundangan. Dalam penyusunan laporan keuangan, pemerintah harus memenuhi persyaratan minimum yang ditentukan dalam standar akuntansi pemerintah. Hal ini disebabkan oleh karena standar akuntansi berisikan prinsip-prinsip yang menunjang penyajian informasi keuangan pemerintah yang relevan, handal, dapat dibandingkan dan dipahami.

Menurut Lini Rasjidi dalam Soleman (2007), bahwa hukum merupakan *sollens* kategori dan bukan *seins* kategori, orang mentaati hukum karena merasa wajib untuk mentaatnya sebagai suatu kehendak Negara. Hukum tidak lain merupakan suatu kaidah keterangan yang menghendaki orang mentaatinya sebagaimana harusnya.

Standar akuntansi pemerintah sebagai pedoman pokok dalam menyusun dan menyajikan laporan pertanggungjawaban keuangan harus selaras dengan sistem anggaran pemerintahan. Oleh karena itu klarifikasi anggaran dalam standar akuntansi pemerintah haruslah sama dengan klarifikasi sistem

penganggaran. Hal ini juga mengisyaratkan bahwa sistem akuntansi keuangan pemerintah daerah haruslah sejalan (klarifikasi anggaran) dengan penganggaran dan standar akuntansi pemerintah.

6. Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban-kewajiban dari individu-individu mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggung jawab yang dilaksanakan secara periodik (Mardiasmo 2006). Penelitian soleman (2007) meneliti tentang pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan daerah Kabupaten dan Kota Non pemekaran di Provinsi Maluku Utara, hasil penelitiannya menyatakan bahwa penerapan akuntabilitas keuangan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Semakin tinggi peranan akuntabilitas keuangan maka akan berpengaruh pada penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah secara baik dan memadai.

Berdasarkan penelitian Garnita (2008) mengenai pengaruh akuntabilitas keuangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, menyimpulkan bahwa akuntabilitas keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Prasetyo dan Kompyurini (2008) menyimpulkan akuntabilitas keuangan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan variabel berpengaruh secara signifikan

terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya yang baik dan terpercaya.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Menurut Fret Luthan (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap menrefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan signifikan dan keterlibatan individu dengan organisasi komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tetapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan dengan psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Sujadi (2008) mengatakan komitmen organisasi memberikan pengaruh luas pada struktur dan fungsi organisasi. Dilihat dari hasil penelitian Norman (2010) tentang implementasi sistem pengukuran kinerja terhadap satuan kerja

perangkat daerah (skpd) di kota Bengkulu, memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Dalam penelitian Prasetyon dan Nurul kompyurini (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balance scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap *Good Corporate Governance* yang secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat hubungan positif untuk komitmen organisasi dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

Menurut Robert L. Mathis (2001:47) budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berlaku. Penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur, memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh rendah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiana (2004) yang menghasilkan bahwa budaya perusahaan dan variabel strategi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manager di PT. Kimia farma apotek melalui variable *good corporate governance*. Putri (2008) dalam penelitiannya mengenai budaya, menghasilkan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hasil secara persial maupun silmultan atas variabel budaya organisasi dan motivasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Kurniawan (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpegaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

9. Pengaruh Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Instansi Pemerintah Daerah

Solihin (2007) mengemukakan bahwa untuk pelaksanaan penerapan akuntabilitas haruslah didukung oleh peraturan perundangan yang memadai dan

ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan reward sistem dan secara konsisten memperbaiki format laporan akuntabilitas.

Sistem hukum yang berlaku disuatu Negara tergantung pada sistem yang dianutnya, apakah Negara yang bersangkutan menganut *civil law* atau *common law*. Sistem hukum yang dianut dalam sistem akuntansi sektor publik adalah sistem *civil law*, dimana setiap aturan yang berhubungan dengan akuntansi sektor publik dimuat dalam bentuk peraturan perundangan. Aparat publik diwajibkan untuk mentaati peraturan perundangan yang berlaku. Ketaatan peraturan perundangan akan mendorong kelancaran program sehingga tercapainya sasaran atau tujuan yang dikehendaki yang akan mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Dalam penelitian Soleman (2007) berpendapat bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah, penerapan akuntabilitas keuangan, dan ketaatan terhadap perundangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Hasil penelitian Sumiati (2012) menunjukkan bahwa secara signifikan penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah, akuntabilitas keuangan dan ketaatan peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

10. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	-------------------------	---------------------	---------------------

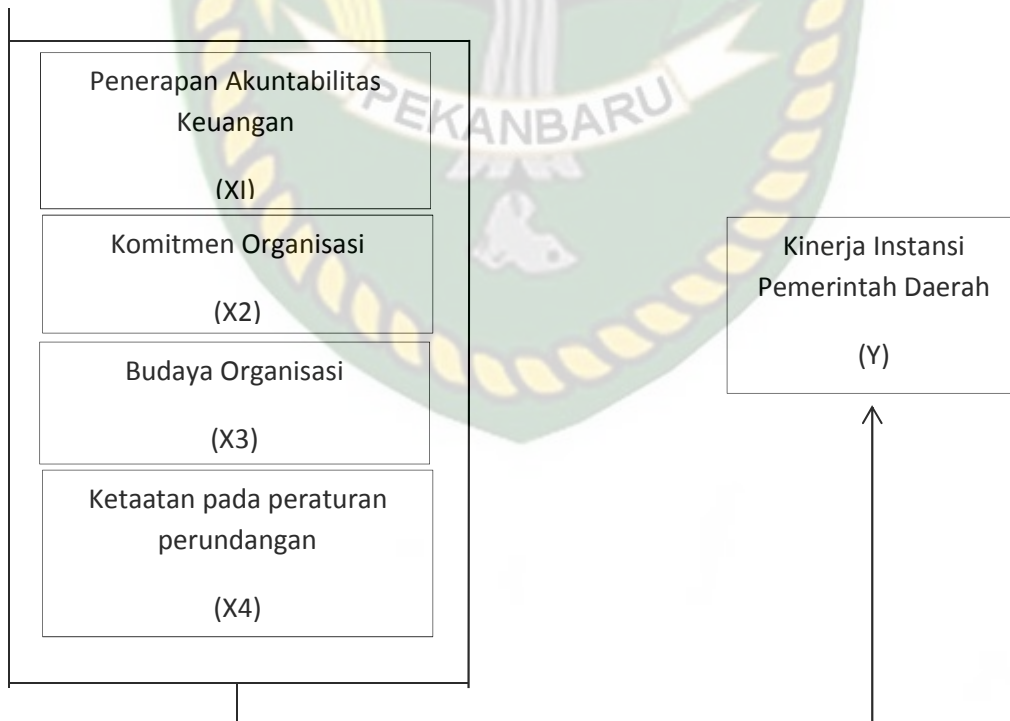
1.	Oktriandra. S (2010)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Dumai.	Penetapan Perundangan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2.	Norman (2010)	Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Perangkat Daerah (skpd) Di Kota Bengkulu.	Komitemen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3.	Riantriano & Azlina (2011)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Akuntabilitas Keuangan Tidak Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas.

4.	Nurhayati (2013) Tya Geviolla (2016)	Penerapan Akuntansi Keuangan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Akuntabilitas Keuangan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Berpengaruh Terhadap Akuntabilitas.
5.	Juanita Fatmala Baihaqi (2014)	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.
6.	Eva Setyaningrum (2015)	Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Ketaatan ada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Study Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan)	Ketaatan Pada Peraturan Perundangan, Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Berpengaruh Sangat Signifikan Terhadap AKIP.

7.	Tya Geviolla (2016)	Pengaruh akuntabilitas keuangan, pemanfaatan teknologi dan ketaatan terhadap peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Daerah Dumai	Pemanfaatan Teknologi Tidak Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dumai. Baik Atau Tidaknya Pemanfaatan Teknologi Tidak Akan Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Secara Signifikan.
----	---------------------	--	--

11. Model Penelitian

Gambar II.2 Model Penelitian



B. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan Hipotesis :

- H₁ : Penerapan akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- H₄ : Ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- H₅ : Penerapan akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

