PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN

(Survei Pada BPKA Kota Bandung)

RONISIMUS SANGGEMI

Program Studi Akuntansi – Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted in Bandung City Government. The phenomenon that occurs is a bad case of the competence and quality of human resources are limited, it is in result of the discipline and the ability is still low, and the average value of public accountability is still low this is caused by the performance of government agencies is not maximized. The research objective was to determine the effect of HR[1)] competencies and public accountability of the performance of government agencies in Bandung City Government[2).]

The method used in this research is descriptive and verification methods. Descriptive method used to describe the variable competence of human resources, public accountability and the performance of government agencies. To determine the effect of HR competencies and public accountability do statistical testing. The test statistic used is a structural modeling, designing measurement model, construct the path diagram, the test model fit.

The results of this study indicate that HR competencies positive significant effect on the performance of government agencies and public accountability positive effect on the performance of government agencies in Bandung City Government.

Keywords: Competence of Human Resources (HR), Public Accountability, Government Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran tujuan, misi dan visi organisasi (V.Wiratna Sujarweni, 2015).

Fenomena yany terjadi mengapresiasi capaian kinerja Dinas Pendapatan Daerah(Dispenda) Jawa Barat yang telah berhasil meningkatkan pendapatan daerah (PAD) sepanjang tahun 2015 “Naiknya pendapatan ini karena kinerja pemerintahannya yang bail, namun ta menampik adanya kinerja turun karena perlambatan ekonomi serta berkurangnya dana yang diberikan pemerintah pusat” (Ahmad, 2015).

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. (Mangkunegara, 2012:40).

Akuntabilitas publik adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. (Yusri Hazmi, Ali Imran, Zaumi, Teni Irawan, Said Herry Safrizal, 2012).

Fenomena yang terjadi mengenai Akuntabilitas publik komisi A DPRD Kota Bandung memanggil jajaran Badan Pengelola Keuangan da aset kota bandung, masalah aset pemkot bandung yang mengatakan masih banayak aset pemkot bandung yang belum tercatat dengan baik.Akibatnya tidak pernah meraih wajar tanpa pengecualian (WTP) dalam laporan keuangan.

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah di dapat maka penulis dapat menulisakan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar berpengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintahan.
2. Seberapa besar pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja instansi pemerintahan

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk mencari kebenaran atas pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan akuntabilitas publik terhadap kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan data yang diperoleh dan uji empiris, guna memecahkan masalah.

1.2.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja instansi pemerintahan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Akuntabilitas publik terhadap kinerja instansi pemerintahan

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pemecahan masalah-masalah bagi instansi, terkait seperti Pemerintah Kota Bandung dalam mengatasi kinerja instansi pemerintahan yang belum baik. Berdasarkan konsep kerangka pikir yang telah dibangun, masalah pada kinerja instansi pemerintahan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan akuntabilitas publik sehingga akan menjadi lebih baik dan sesuai yang diharapkan.

1.3.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi mamfaat dan selain itu mengembangkan ilmu, dimana teori yang telah ada diuji kembali dalam penelitian ini dapat memperkuat teori yang telah ada yaitu kompetensi sumber daya manusia dan akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintahan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut, Sudarmanto (2015: 54), kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Pertanyaan tersebut cukup penting mengingat semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga kompeten utama pembentuk kompetensi, yang meliputi:

Indikator Kompetensi SDM.

1. Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahuai dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bekerja.
2. Keterampilan individu adalah kemampuan dalam meyelesaikan tugas dengan baik.
3. Sikap kerja adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

1.1.2 Akuntabilitas Publik

Menurut Ihyaul Ulum (2004:41), akuntabilitas publik adalah pemeberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pemerintah baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publikn yaitu hak untuk tahu, hak untuk memberi informasi, dan hak untuk mendengar aspirasinya.

Menurut, Madiasmi (2002:21). Mengemukakan bahwa akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan lapotan tersebut, yaitu adanya indikator seperti:

1. Kejujuran dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan *(abuse of power)*.
2. Proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi.
3. Program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memeberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
4. Kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah. Atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

1.1.3 Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut Sudarmanto (2015:6), kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap afektivitas atau keberhasilan organisasi.

Menurut, Wibowo (2007:76). Mngemukakan bahwa kinerja instansi pemerintah ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukanya diperlukan adanya motif, yaitu adanya indikatoe seperti:

1 Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2 Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3 Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
4 Alat atau Sarana merupakan suberdaya yanag dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses
5 Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

1.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Menurut Anike Retawati (2014). Bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan.

2.2.1 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

Menurut Yusri Hazmi (2012). Menunjukan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintahan. Hal ini menegaskan akan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja instansi pemerintahan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_0 :Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

H_a : Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap kinerja Instansi Pemerintahan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2015:147), pengertian metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Umi Narimawati (2010:290) menyatakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel menurut Umi Narimawati (2010:31) adalah Proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis factor.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas atau Independent
   Menurut Sugiyono (2013:39), variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
   Variabel independen pada penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Intern (X_1)Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X_2)
2. Variabel terikat atau dependent
   Menurut Sugiyono (2013:40), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.
   Variabel dependent dalam hal ini adalah Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan *(library reserach).* Pengumpulan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*):
   a. Observasi
      Melakukan pengamatan secara langsung pada Inspektorat dan 17 Dinas Pemerintah Kota Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.
   b. Wawancara (Interview)
      Menurut Umi Narimawati (2010:40) , wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
      Adapun wawancara dilakukan terhadap Auditor, P 2 UPD pada Inspektorat Kota Bandung dan Pegawai Sub Bagian Keuangan pada 17 Dinas Pemerintah Kota Bandung
   c. Kuesioner
      Menurut Umi Narimawati (2010:40), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Adapun kuesioner dilakukan kepada Auditor, P 2 UPD pada Inspektorat Kota Bandung dan Pegawai Sub Bagian Keuangan pada 17 Dinas Pemerintah Kota Bandung.
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelah literatur berupa buku-buku (*text book*), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan Penelitian-

penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.4 Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Umi Narimawati (2010: 38), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah slovin. Menurut Sugiyono (2014:85), Slovin adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan dari pengertian di atas, dapat diketahui bahwa slovin adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Oleh karena itu peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 15 Sub bagian di BPKA yaitu Sekertariat, akuntansi, Anggaran dan kebendarahan di BPKA Kota Bandung dengan 64 responden.

3.5 Metode Pengujian Data

3.5.1 Metode Analisis

Setelah data terkumpul penulis melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan. Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Data Deskriptif

   Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Inspektorat dan 17 Dinas Pemerintah Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

2. Analisis Data Verifikatif

   Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS 3.0.* Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya. Menurut Imam Ghozali (2006:18), *Partial Least Square* (PLS) merupakan merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan penguraian serta menganalisis data yang diperoleh mengenai sistem pengendalian intern dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kulaitas laporan keuangan Pemerintah Daerah.

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Pengujian Validitas

   Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur

digunakan pendekatan secara statistika. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari kritis 0,30, hasil ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk ketiga variabel telah memiliki persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data pada penelitian ini.

2. Hasil Pengujian Reabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Berdasarkan Nilai koefisien reliabilitas untuk mesing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel dan jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tepat, dapat dipercaya (reliable) atau andal.

4.1.2 Analisis Deskriptif Kompetensi SDM

Tanggapan responden mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia terdiri dari 6 butir pernyataan. Dari data penelitian diperoleh penilaian responden yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kompetensi SDM

No	Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Kompetensi SDM	Pengetahuan	410	460	89,13	Sangat Baik
2		Keterampilan individu	334	460	71,85	BAIK
3		Sikap Kerja	387	460	84,13	Sangat Baik
Akumulasi indikator kompetensi SDM			**1131**	**1380**	**82%**	**BAIK**

Sumber: Data olah hasil kuesioner, 2017

Perhitungan: Skor Ideal = Nilai tertinggi × Jumlah Responden

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Kompetensi SDM dari 3 indikator. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Kompetensi SDM sebesar 82%.

4.1.3 Analisis Deskriptif Akuntabilitas Publik (X_2)

Tanggapan responden mengenai Akuntabilitas Publik 4 indikator . Dari data penelitian diperoleh penilaian responden untuk lima dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas Publik

No	Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Akuntabilitas Publik	Kejujuran.	223	230	96.96	Sangat Baik
2		Kebijakan	154	230	66.96	Cukup
3		Proses	198	230	86.09	Sangat Baik
4		Program	362	460	78.07	Baik
Akumulasi Indikator			**937**	**1150**	**81.48**	**BAIK**

Sumber: Data olah hasil kuesioner, 2017

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Akuntabilitas Publik. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Sistem Akuntansi Keuangan Daerah sebesar 81,48%.

4.1.4 Analisis Deskriptif Kinerja Instansi Pemerintahan (Y)

Tanggapan responden mengenai Kinerja Instansi Pemerintahan 5 indikator. Dari data penelitian diperoleh penilaian responden yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Instansi Pemerintahan dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 4.33 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Instansi Pemerintahan

No	Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Kinerja Instansi Pemerintahan	Tujuan	130	230	56.52	Cukup
2		Standar	169	230	73.48	BAIK
3		Umpan Balik	152	230	66.09	Cukup
4		Alat/Sarana	167	230	72.61	Baik
5		Motif	187	230	81.30	Baik
Akumulasi Indikator			**805**	**1150**	**70.00**	**BAIK**

Sumber: Data olah hasil kuesioner, 2017
Perhitungan: Skor Ideal = Jumlah pernyataan × Nilai tertinggi × Jumlah Responden

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Kinerja Instansi Pemerintahan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Kinerja Instansi pemerintahan sebesar 70%..

4.1.5 Hasil Analisis Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SmartPLS V.3.0*, maka hasil analisis verifikatif Kompetensi SDM terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Kompetensi SDM (X_1) dengan Kinerja Instansi Pemerintahan (Y) adalah sebesar 0,810 dan termasuk dalam kategori hubungan yang tinggi berada pada interval korelasi antara 0,600-0,799. Artinya Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.
2. Nilai Koefisien determinasi (parsial) Kompetensi SDM (X_1) memberikan pengaruh sebesar 82.1% terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Y) dan termasuk ke dalam

kriteria pengaruh yang cukup atau sedang antara 0,16≤R2<0,49. Sedangkan selisihnya sebesar 17.9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

2.1.6 Hasil Analisis Akuntabilitas Publik Daerah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SmartPLS V.3.0*, maka hasil analisis verifikatif Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Akuntabilitas Publik (X_2) dengan Kinerja Instansi Pemerintahan (Y) adalah sebesar 0.868 dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang/cukup berada pada interval korelasi antara 0,600-0,799. Artinya Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan
2. Nilai koefisien determinasi (parsial) Sistem Akuntabilitas (X_2) memberikan pengaruh sebesar 82.1% terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan (Y) dan termasuk ke dalam kriteria pengaruh yang sedang/cukup antara 0,16≤R2<0,49. Sedangkan selisihnya sebesar 17.9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

2.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh kompetensi SDM Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} Sistem Pengendalian Intern sebesar 5.023 lebih besar dari t_{kritis} 2.017. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel}, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} korelasi Akuntabilitas Publik sebesar 8.087 lebih besar dari t_{tabel} 2.017. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel}, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.023 lebih besar dari t_{tabel} 2.017 yang menunjukkan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 1 signifikan. Artinya Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

Fenomena mengenai Kompetensi SDM pada lingkup instansi Pemerintahan banyak pegawainya belum mempunyai, kompetensi SDM yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja Instansi pemerintahan.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan membuktikan bahwa Kompetensi SDM mempunyai persentase tanggapan responden sebesar 82% dan termasuk kategori baik yang artinya kompetensi SDM sudah baik.. Terdapat *gap* sebesar 18,00% yang merupakan masalah yang ada pada Kompetensi SDM. Selanjutnya Kinerja Instansi Pemerintahan mempunyai persentase tanggapan responden sebesar 70.00% dan masuk dalam kategori baik yang artinya Kinerja Instansi Pemerintahan sudah baik. Hal itu dibuktikan oleh indikator yang paling tinggi tanggapan respondenya adalah indikator penyajian jujur sebesar 30.00%.

4.1.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8.087 lebih besar dari t_{kritis} 2.017 yang menunjukkan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 2 signifikan. Artinya Akuntabilitas Publik Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

Fenomena mengenai Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan keluhan masyarakat beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan penyimpanan penyelenggaran pelayanan akuntabilitas publik yang dicatat oleh Ombudsman Republik indonesia yang menduduki peringkat pertama masih keluhan mengenai kinerja instansi pemerintahan..

Kemudian dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan membuktikan bahwa Akuntabilitas Publik mempunyai persentase tanggapan responden sebesar 81,48% dan termasuk kategori baik yang artinya Akuntabilitas Publik sudah cukup baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi SDM dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintahan pada badan pengelola keuangan dan aset kota bandung, hal ini menunujukan bahwa kompetensi SDM telah diterapkan sehingga kinerja instansi pemerintahannya yang di hasilkan berkualitas.
2. Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhdapa kinerja instansi pemerintahan padan badan pengelola keuanagan dan aset kota bandung, semakin baik akuntabilitas maka semakin baik kinerja instansi pemerintahan yang dihasilkan.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian intern dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan Pemerintah Daerah, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Operasional

1. Dalam kompetensi SDM pada badan pengelola keuangan dan aset kota bandung manajemen harus memperhatikan lingkungan kinerja dan struktur organisasi dalam memantau setiap tanggung jawab yang diberikan kepada setiap aparatur negeri sipil badan pengelolaan keuangan dan aset kota bandung.
2. Untuk meningkatkan akuntabilitas publik menjadi lebih baik, maka kinerja instansi pemerintahan kota bandung yang dibuat harus jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak agar tidak terjadi lagi kesalahan dan digambarkan secara terperinci sehingga semua pihak dapat memahami.
3. Diharapkan para pegawai aparatur negeri sipil badan pengelolaan keuangan dan set kota bandung, dapat meningkatakan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang baik maka perlu waktu yang baik agar tindakan koreksi bisa menjadi efektif dan meminimalisir kesalahan yanag ada sehingga peningkatan akuntabilitas publik akan menjadi lebih baik sesuai dengan kinerja instansi pemerintahan yang ada.

5.2.2 Saran Akademis

1) Bagi Pengembang Ilmu

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, sebagai sumber informasi dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan disiplin ilmu Akuntansi Sektor Publik, serta berkontribusi dalam pengembangan penelitian khususnya mengenai Kompetensi SDM, Akuntabuilitas Publik dan Kinerja Instansi Pemerintahan sebagai masukan dan tambahan referensi bagi para pembaca khususnya dalam ilmu akuntansi sektor publik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

   Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan metode yang sama tetapi dengan variabel, unit analis dan sampel yang berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep diterima secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Anike Retawati. 2014, *Analisis Pengaruh Kemampuan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai:* Studi Program magister Sains Manajemen UNPAR. Volume 3 No. 1.

Byrd, E. 2011. *Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word.* PT. Tangga Pustaka. Jakarta.

Ded.i Nordiawan. 2006, *Akuntansi Pemerintahan.* Jakarta : Salemba Empat

Garini. 2011, *Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Ketepatan Waktu dan Pengawan Internal terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money pada Instansi Pemerintah:* Studi Akuntansi Program SI. Volume 3 No. 1.

Gede Ary Surya Wardhana, Ni Ketut Rasmini, dan Ida bagus Putra Astika. 2015, *Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi:* Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

Hunt, G. 2006. *The Principle of Complementarity: Freedom of Information, Public Accountability and Whistleblowing.* In Open Government in a Theoretical and Practical Context, Ed. R. Chapman and M. Hunt Burlington : VT Ashgate.

Haryatmoko. 2011. *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*, Kompas Gramedia Building.

Hudayah, Syarifah. 2012. *Pengetahuan Anggaran, Efektivitas, Partisipasi, dan Akuntabilitas dalam Hubungannya dengan Kepuasan*. Jurnal Borneo Administrator. 8(1). 50-74.

Mangkunegara, 2012:40. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mardiasmo. 2002, *Akuntansi Sektor Publik. Andi Yogyakarta.*

Mohamad, Ismail., Rasul, Sjahruddin., dan Umar, Haryono. 2004. *Konsep dan Pengukuran Akuntabilitas*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung , PT. Refika Aditama.

Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq, 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan:* Studi Fisip-Universitas Islam Kalimatan MAB Banjarmasin, Al- Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora. Volume 1 No. 1.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: GENESIS.

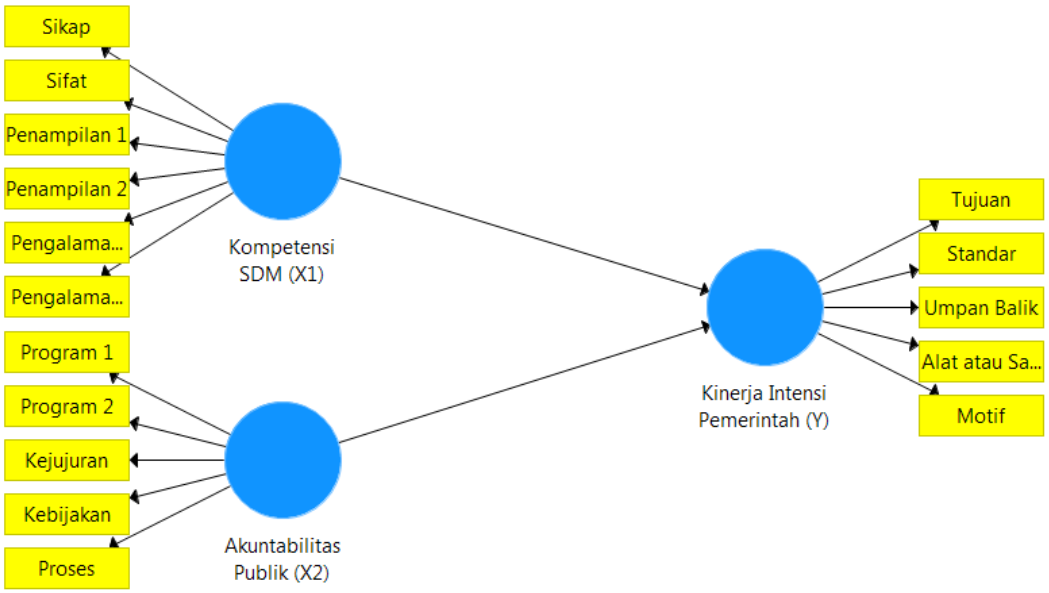
V. Wiratna Sujarweni. 2015, *Akuntansi Sektor Publik.* Pustaka Baru Press Yogyakarta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Yusri Hazmi 2012, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintahan*: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 13 No. 2.

LAMPIRAN

Koefisien Jalur Struktural



Tabel 4.23
Koefisien Korelasi

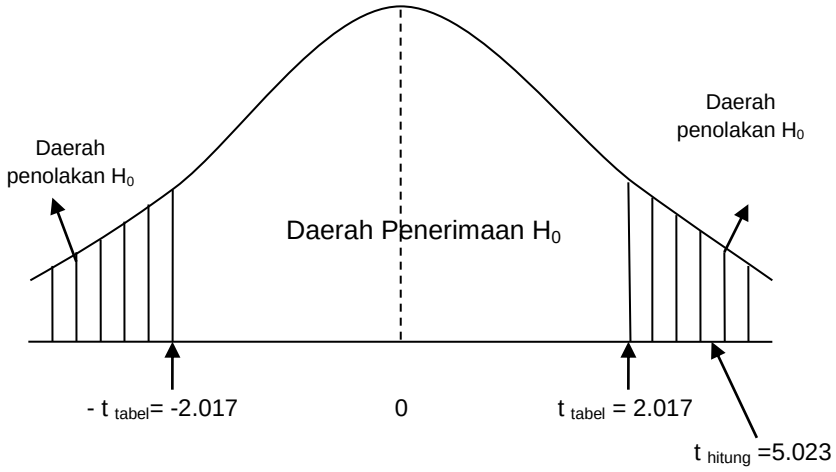
Variabel Laten	Korelasi
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) > Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0.810
Akuntabilitas Publik (X_2) > Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0.868

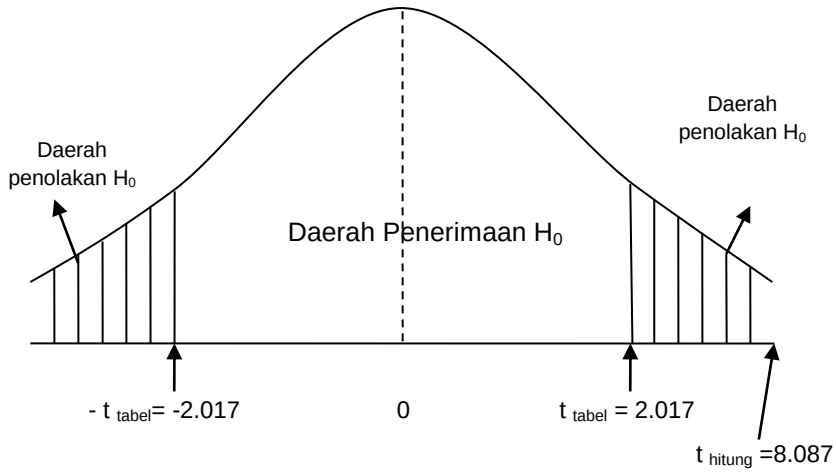
Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS* v.3.2.4

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Variabel Laten	R_{square}
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) > Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0.821
Akuntabilitas Publik (X_2) > Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	

Sumber: Data diolah menggunakan *SmartPLS* v.3.2.4


Daerah penolakan H_0
Daerah penolakan H_0
Daerah Penerimaan H_0
- t_{tabel}= -2.017
0
t_{tabel} = 2.017
t_{hitung} =5.023


Daerah penolakan H_0
Daerah penolakan H_0
Daerah Penerimaan H_0
- t_{tabel}= -2.017
0
t_{tabel} = 2.017
t_{hitung} =8.087