BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah

Sebelum mendefinisikan pengertian kompetensi aparatur pemerintah daerah maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi adalah:

"Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Menurut Surya Dharma (2013:102) bahwa kompetensi adalah:

"Apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda".

Menurut Henry Fizal Noor (2015: 111) kompetensi adalah:

"Akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman".

Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi menunjukkan:

"Keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting".

Adapun menurut Sedarmayanti (2004:157) profesionalisme adalah:

> "Suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian dibidang pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan".

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah:

> "Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan".

Spencer and Spencer yang dikutip Moeheriono (2014:5) memberikan pengertian kompetensi adalah:

> *"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causually related to criterian referenced effective and or superior performance in a job or situatuion".*
>
> "Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu".

Adapun pengertian kompetensi aparatur menurut Narawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015:44) adalah:

> "Manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau karyawan) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Adapun pengertian dari Kompetensi Jabatan Aparatur Daerah menurut Aruan dalam Yani Sukriah Siregar (2016) adalah:

> "Kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur pemerintah daerah berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya".

Maka berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetansi aparatur pemerintah daerah adalah kompetensi atau kemampuan atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam tempat kerja pada situasi tertentu yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah daerah.

2.1.1.2 Macam-macam Kompetensi

Menurut Muins dalam Rohana Thahier (2012:10) ada 3 (tiga) jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi profesi, merupakan kemampuan untuk menguasai keterampilan/keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja mampu bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab.
2. Kompetensi individu, merupakan kemampuan yang diarahkan pada keunggulan tenaga kerja, baik pengusaan ilmu pengetahuan teknologi (Iptek) maupun daya saing kemampuannya.
3. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan yang diarahkan pada kemampuan tenaga kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya di lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya.

2.1.1.3 Pengelolaan Kompetensi

Jika membahas mengenai pengelolaan kompetensi aparatur pemerintah daerah, hal tersebut berarti kompetensi sumber daya manusia yang ada pada sebuah instansi pemerintah. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai

dari tahap perencanaan, pengorganisasian sampai dengan evaluasi atau manajemennya. Adapun yang harus dilakukan dalam mengelola kompetensi menurut Moeheriono (2014:292) adalah:

1. Merencanakan kompetensi.
   Pada tahap ini, organisasi harus berpijak pada visi dan misi instansi yang kemudian diterjemahkan kedalam strategi fungsional yang ada. Maksudnya visi dan misi ini diterjemahkan kedalam strategi pengelolaan SDM-nya yang kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi.
2. Pengorganisasian kompetensi.
   Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokkan atas kompetensi tersebut. Pengelompokkan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.
3. Mengembangkan kompetensi.
   Upaya ini dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap kompetensi yang saat ini telah dimiliki oleh SDM yang ada, kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi yang telah dibuat sehingga dapat diketahui kesenjangan/ketidakseimbangan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dengan yang diharapkan. Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM sehingga peta kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.
4. Melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang telah dilakukan telah mencapai peta kompetensi yang telah disusun.
   Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada, sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun program pembangunan kompetensinya.

2.1.1.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Sutrisno Edy (2012:208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi manusia di dalam suatu organisasi digunakan atas berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.

3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.1.5 Indikator Kompetensi

Wibowo (2012:324) mengemukakan terdapat tiga indikator kompetensi, yaitu kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja. Ketiga indikator tersebut dijabarkan oleh para ahli secara lebih jelas, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

   Menurut Hamzah B. Uno (2014:62), kemampuan adalah:

   "Karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi".

2. Pengetahuan

   Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012:138), pengetahuan adalah:

   "Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka makin mudah orang tersebut menerima informasi".

Pengetahuan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012:138) mempunyai 6 tingkatan yaitu:

a. Tahu, diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
b. Memahami, diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterprestasikan materi tersebut secara benar.
c. Aplikasi, diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari kepada situasi atau kondisi *real* sebenarnya.

d. Analisis, adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih didalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya dengan satu sama lain.
e. Sintesis, yaitu menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
f. Evaluasi, yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap materi atau objek.

3. Sikap

Menurut Secord dan Backman dalam Saifuddin Azwar (2012:88) mengemukakan bahwa sikap adalah:

"Keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya".

2.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

2.1.2.1 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran

Sebelum mendefinisikan pengertian kejelasan sasaran anggaran maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkata, yaitu menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Eddy Yunus (2016:166) sasaran adalah:

"Pernyataan tentang apa dituju organisasi. Sasaran tersebut memberikan petunjuk dan tujuan kepada organisasi dan anggotanya".

Menurut M. Nafarin (2012:5) anggaran adalah:

"Suatu rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kualitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang atau dalam jangka waktu tertentu".

Menurut Sahya Anggara (2016:160) anggaran adalah:

"Daftar atau pernyataan yang terperinci tentang penerimaan dan pengeluaran negara yang diharapkan dalam jangka waktu satu tahun".

Menurut Sedarmayanti (2016:68) anggaran adalah:

"Bagian yang terpenting untuk perencanaan efektif jangka pendek dan kontrol dalam organisasi".

Menurut Dermawan dan Djahotman Purba (2012:43) anggaran adalah:

"Rencana terinci yang dinyatakan secara formal dalam ukuran kuantitatif, biasanya dalam satuan uang, untuk menunjukkan perolehan dan penggunaan sumber-sumber suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun".

Menurut Rudianto (2009:3) anggaran adalah:

"Rencana kerja organisasi di masa mendatang yang diwujudkan dalam bentuk kuantitatif, formal dan sistematis".

Kejelasan sasaran anggaran menurut Kenis dalam Nadirsyah, dkk (2012:64) merupakan:

"Sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran tersebut dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh karena itu, sasaran anggaran harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakannya".

Adapun kejelasan sasaran anggaran menurut Manus dalam Angreini Pangumbalerang dan Sherly Pinatik (2014) adalah :

"Menggambarkan luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dan dimengerti oleh pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya".

Jadi berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang bertanggung jawab atas pencapain sasaran anggaran tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Anggaran

Menurut Erlina, dkk (2012:18), beberapa fungsi anggaran antara lain sebagai berikut:

1. Anggaran sebagai alat perencanaan
   Dengan adanya anggaran, organisasi tahu apa yang harus dilakukan dan ke arah mana kebijakan yang dibuat.
2. Anggaran sebagai alat pengendalian
   Dengan adanya anggaran, organisasi sektor publik dapat menghindari adanya pengeluaran yang terlalu besar (*overspending*) atau adanya penggunaan dana yang tidak semestinya (*misspending*).
3. Anggaran sebagai alat kebijakan
   Melalui anggaran, organisasi sektor publik dapat menentukan arah atas kebijakan tertentu. Contohnya adalah apa yang dilakukan perusahaan dalam hal kebijakan fiskal, apakah melakukan kebijakan fiskal ketat atau longgar dengan mengatur besarnya pengeluaran yang direncanakan.
4. Anggaran sebagai alat politik
   Dalam organisasi sektor publik, melalui anggaran dapat dilihat komitmen pengelola dalam melaksanakan program-program yang telah dijanjikan.
5. Anggaran sebagai alat koordinasi
   Melalui dokumen anggaran komprehensif, sebuah bagian unit kerja atau departemen yang merupakan sub organisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan juga apa yang akan dilakukan oleh bagian/unit kerja lainnya.
6. Anggaran sebagai alat penilai kinerja.

Anggaran adalah suatu ukuran yang bisa menjadi patokan apakah suatu bagian/unit kerja telah memenuhi target baik berupa terlaksananya aktivitas maupun terpenuhinya efisiensi biaya.

7. Anggaran sebagai alat komunikasi
   Anggaran dapat digunakan sebagai alat komunikasi dengan menjadikan nilai-nilai nominal yang tercantum sebagai target pencapaian.

Fungsi anggaran pada suatu perusahaan atau instansi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam pelaksanaan fungsi perencanaan, koordinasi, pengawasan, dan juga sebagai pedoman kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Indikator Anggaran

Dari definisi anggaran menurut Rudianto (2009:3) dapat diambil indikator anggaran yaitu:

1. Kuantitatif
2. Formal
3. Sistematis

Menurut Sugiyono (2010:09) sistematis adalah:

"Suatu proses dengan langkah yang bersifat logis secara teratur"

2.1.3 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Sebelum mendefinisikan pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) maka penulis perlu mengurai terlebih dahulu pengertian perkaata yaitu menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:28) mendefinisikan akuntabilitas adalah:

> "Suatu bentuk keharusan seorang (pimpinan/pejabat/pelaksana) untuk menjamin bahwa tugas dan kewajiban yang diembannya sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Akuntabilitas dapat dilihat melalui laporan tertulis yang informatif dan transparan".

Menurut Mardiasmo (2005:20) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah:

> "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".

Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian kinerja adalah:

> "Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama".

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2014:95) adalah:

> "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi".

Menurut Rosmery Elsye, Dadang Suwanda dan Umuh Muchidin (2016:12), Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah:

> "Dasar penyusunan sistem pertanggungjawaban keuangan, dimana setiap kegiatan yang akan diusulkan dalam kegiatan keuangan harus mempunyai kinerja yang jelas".

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja aparat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Adapun akuntabilitas kinerja adalah instrumen pertanggungjawaban yang pada pokoknya terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan.

2.1.3.2 Macam- Macam Akuntabilitas

Menurut Brautinggam dalam Nizar yang dikutip Joko Widodo (2010:152) akuntabilitas publik dalam kontek penyelenggaraan pemerintahan yaitu:

1. Akuntabilitas politik
   Akuntabilitas politik berkaitan erat dengan sistem pemilu, sistem politik "multi partai" dinilai lebih mampu menjamin akuntabilitas politik pemerintahan terhadap rakyatnya daripada pemerintahan dalam sistem "satu partai".
2. Akuntabilitas keuangan
   Dalam akuntabilitas keuangan aparat pemerintah wajib mempertanggungjawabkan setiap rupiah uang rakyat dalam anggaran belanjannya yang bersumber dari penerimaan pajak dan retribusi.
3. Akuntabilitas hukum
   Dalam Akuntabilitas hukum rakyat harus memiliki keyakinan bahwa unit-unit pemerintahan dapat bertanggungjawab secara hukum atas segala tindakannya.

Menurut Samuel Paun dalam Tjahya Supriatna (2013:102), akuntabilitas dapat dibedakan atas: *democratic accountability, professional accountability, and legal accountability*: dengan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. *Democratic Accountability*
   Akuntabilitas demokratis merupakan gabungan antara *administrative dan politic accountabiilty*. Menggambarkan pemerintah yang akuntabel atas kinerja dan semua kegiatannya kepada pemimpin politik. Pada negara-negara demokratis, menteri pada parlemen. Penyelenggaraan pelayanan publik akuntabel kepada menteri/pimpinan instansi masing-masing. Dalam kontek ini pelaksanaan akuntabel dilakukan secara berjenjang dari pimpinan bawah ke pimpinan tingkat tinggi secara hierarki yaitu Presiden pada MPR.
2. *Professional Accountability*
   Dalam akuntabilitas profesional, pada umumnya para pakar, profesional dan teknokrat melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan norma-norma dan standar profesinya untuk menentukan *public interest* atau kepentingan masyarakat
3. *Legal Accountability*
   Berdasarkan kategori akuntabilitas legal (hukum), pelaksana ketentuan hukum disesuaikan dengan kepentingan *public goods dan public service* yang merupakan tuntutan *(demand)* masyarakat *(costumer)*. Dengan akuntabilitas hukum, setiap petugas pelayanan publik dapat diajukan ke pengadilan apabila mereka gagal dan bersalah dalam

melaksanakan tugasnya sebagaimana diharapkan masyarakat. Kesalahan dan kegagalan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan terlihat pada laporan akuntabilitas legal.

2.1.3.3 Standar Kinerja Dan Fungsinya

Abdullah M Ma'ruf (2014:114) menyatakan bahwa:

"Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding *(benchmark)* atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan".

Sedangkan standar kinerja menurut Wilson Bangun (2012:53) adalah:

"Tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding *(benchmark)* atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja".

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah M Ma'ruf (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Moeheriono (2014:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur ouput atau outcome suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Surya Dharma (2013: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

2.1.3.5 Indikator Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Moeheriono (2014:103), secara teknis 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 ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 589/IX/6/Y/1999 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang disempurnakan melalui Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 239/IX/6/8/2003. Dalam tugasnya, setiap instansi pemerintah harus menyerahkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instasni Pemerintah (LAKIP), yang berdasarkan dari rencana kerja dan kegiatan yang berpedoman dalam rencana strategis berisikan tujuan dan sasaran sebagai strategi instansi, petunjuk pelaksanaan yang disusun oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) ini sudah cukup rinci dan jelas mengenai format dan isi LAKIP dan LAKIP yang harus dipertanggung jawabkan.

Adapun kegiatan-kegiatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam prosesnya menurut Moeheriono (2014:104) mencakup sebagai berikut:

1. Mempersiapkan dan menyusun perencanaan stratejik.
2. Merumuskan visi,misi, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan sasaran dan strategi instansi pemerintah.
3. Merumuskan indikator kinerja instansi pemerintah dengan berpedoman pada kegiatan yang dominan menjadi isu nasional dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.
4. Memantau dan mengamati pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara menyeluruh dengan seksama.
5. Mengatur pencapaian kinerja instansi pemerintah dengan:
   a. Membandingkan kinerja aktual dengan rencana yang ditargetkan.
   b. Membandingkan kinerja aktual dengan tahun-tahun sebelumnya.
   c. Membandingkan kinerja aktual dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar internasional.
6. Melakukan evaluasi kinerja instansi pemerintah dengan:
   a. Menganalisis hasil pengukuran kinerja.
   b. Menginterpretasikan data yang diperoleh.
   c. Membuat pembobotan keberhasilan pencapaian program.
   d. Membandingkan pencapaian program dengan visi dan misi pemerintah

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Menurut Sedarmayanti (2016:188) hubungan antara AKIP dengan Kompetensi Aparatur Pemerintah adalah sebagai berikut:

> "Untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, seorang aparatur harus memenuhi standar profesionalisme, dalam arti seorang aparat tidak bisa dikatakan bertanggung jawab apabila dia tidak professional dalam menjalankan tugas. Tolak ukur yang bisa dipakai untuk menilai profesionalitas aparatur instansi publik… salah satunya menguasai ilmu pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya dan mampu menguasai bidang tugas, mampu menggunakan alat ukur sebagai kunci keberhasilan, selalu siap dimintai saran terhadap masalah yang berkaitan

> dengan tugasnya dan mampu membuat keputusan yang analitis, integratif dan berwawasan kedepan".

Menurut Hayat (2017:154) hubungan antara AKIP dengan Kompetensi Aparatur Pemerintah adalah sebagai berikut:

> "Kualitas aparatur dalam setiap instansi memberikan dampak yang lebih baik terhadap peningkatan kualitas birokrasinya. Tentu saja, kinerja yang dilakukan juga akan mengalami peningkatan. Kompetensi aparatur akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Kinerja aparatur akan berkesinambungan mempunyai dampak signifikan terhadap *output* yang dihasilkan dari kinerja pegawai".

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Egrinaen Mauliziska Nugraheni Putri (2015), menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, semakin tinggi kompetensi yang di digambarkan dengan pengalaman dan tingkat pendidikan yang tinggi akan menunjang hasil kinerja yang berkualitas.

Penelitian oleh Muhammad Hafiz (2017) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah memungkinkan untuk tercapainya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif, keberhasilan pelaksanaan tugas umum, pembangunan dan kemasyarakatan akan tercapai apabila seorang aparat memiliki kompetensi yang baik.

Penelitian oleh Lorensia dan Dian Anityas (2015) menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang, hal ini bearti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi, dan jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat.

2.2.2 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:31) hubungan antara Kejelasan Sasaran Anggaran dengan AKIP adalah sebagai berikut:

> "Perencanaan anggaran dan pelaksanaannya akan menjadi penilaian kinerja manajemen organisasi publik. Akuntabilitas kinerja manajemen dan pimpinan akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran serta pelaksanaan yang efektif untuk melakukan pengendalian dan penilaian kinerja".

Menurut Sedarmayanti (2016:149) hubungan antara Kejelasan Sasaran Anggaran dengan AKIP adalah sebagai berikut:

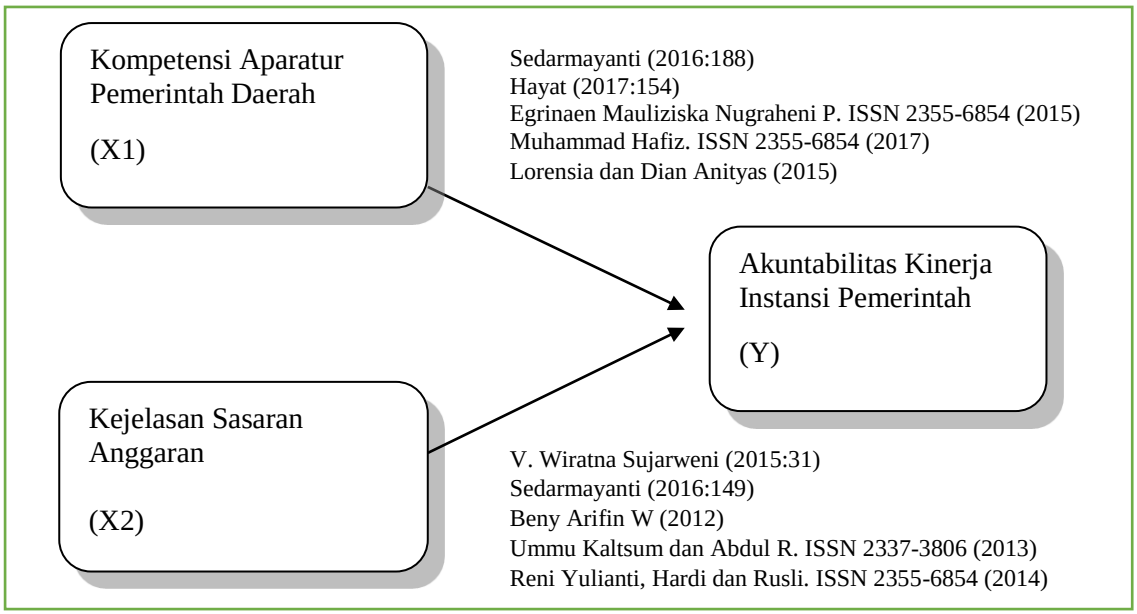
> "Setiap gerak, kebijakan, dan operasional/kinerja institusi publik harus memiliki target tujuan dan makna yang jelas, target/sasaran hendaknya sesuatu yang terukur *(measurable),* dapat dilihat dengan jelas kemanfaatannya oleh masyarakat. Dengan demikian, gerak dan aktivitas institusi publik adalah sesuatu yang berkualitas, memiliki konsep, tidak asal-asalan, serta dapat dipertanggung jawabkan kemanfaatannya".

Pendapat di atas, juga didukung oleh penelitian Beny Arifin W (2012) menunjukan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Dengan kata lain apabila terjadi peningkatan penerapan kejelasan sasaran anggaran sebelum dimoderasi maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Penelitian oleh Ummu Kaltsum dan Abdul Rohman (2013) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dapat berpengaruh langsung ke akuntabilitas kinerja instansi.

Penelitian oleh Reni Yulianti, Hardi dan Rusli (2014) menunjukkan variabel kejelasan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Pelalawan.

Uraian di atas membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:84), hipotesis adalah:

"Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian".

Penulisan ilmiah ini menggunakan perumusan atas hipotesis untuk membuat pernyataan terhadap masalah penelitian, sehingga terbukti melalui proses pengumpulan data dan kemudian diuji secara empiris. Berdasarkan

kerangka pemikiran di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi Aparatur Pemerintah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

H_2. : Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah