

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU)

ANDI M. RIZAL R



kepada

DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Akuntansi

ANDI M. RIZAL R
A31114519



kepada

DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU)


disusun dan diajukan oleh

ANDI M. RIZAL R
A31114519

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 10 Januari 2019

Pembimbing I



Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc.Sc, CA
NIP 19631210 199002 1 001

Pembimbing II



Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.,
NIP 19650307 199403 1 003

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19660405 199203 2 003



SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU)



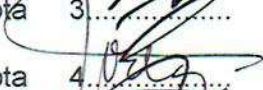


disusun dan diajukan oleh

ANDI M. RIZAL R
A31114519

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **7 Februari** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA	Ketua	1..... 
2.	Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA	Anggota	3..... 
4.	Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si., CA	Anggota	4..... 
5.	Drs. Agus Bandang, Ak., M.Si., CA	Anggota	5..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA f
NIP 19660405 199203 2 003



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Andi M. Rizal R.
NIM : A31114519
jurusan/program studi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS SOSIAL PROVINSI MALUKU)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 November 2018

Yang membuat pernyataan,



Andi M. Rizal R.



PRAKATA

Segala Puji dan Syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pencipta alam semesta beserta isinya yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah serta petunjuk kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”**. Salam dan shalawat tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi yang menuntun ummatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang-benderang dengan segala ilmu dan Sunnahnya.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak H. Andi Rusdi , dan Ibu Hj. Rabea Kiat S.Sos, M.Pd. atas segala pengorbanan, dukungan, arahan, dan doa yang diberikan selama proses penyelesaian tugas akhir ini. Serta saudari- saduari peneliti Andi Rosanita Nefirlie Rusdi, S.KM , Andi Rosmawaty Firadus Rusdi, S.Farm , dr. Andi Roosdianah Mutiah Rusdi, S.Ked dan Fachira Jamila Rusdi yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada peneliti.
2. Bapak Irdam Ferdiansyah, S.E., M.Acc. dan Drs. Achmad Yamang Paddere, Ak., M.Soc, Sc., CA, selaku penasehat akademik peneliti selama menempuh

idikan di Universitas Hasanuddin.



3. Bapak Dr. Syarifuddin, S.E., Ak.,M.Soc, Sc, CA selaku pembimbing I dan Bapak Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si. selaku pembimbing II atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Pimpinan Dinas Sosial Provinsi Maluku beserta para staf yang telah memberikan bantuan kepada penulis ketika meneliti.
5. Bapak dan Ibu Pegawai lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Pak Aso, Pak Ical, Pak Suaib, Ibu Ida, Pak Bur, Pak H. Tarru, Pak Safar, Pak Askar, Ibu Susi, dan pegawai lainnya yang tidak peneliti sebutkan.
6. Teman-teman AKN-14 Aan, Abu, Amma', Rafif, Ampa, Yayat, Fiman, Helki, Dayat, Joko, Abi, Dirga, Fandy, Afiq, Fadil, Ocan, Afat, Salman, Yopi dan Wespending, yang memberikan hiburan serta pengalaman selama kuliah.
7. Teman-Teman Akuntansi 2014 "All14nce" yang tidak disebutkan satu-satu, terima kasih atas dukungan dan doanya.
8. Keluarga besar Hml Komisariat Ekonomi Unhas Ka Mancex, Ka Ichsan, Ka Daly, Ka Nur, Ka Nas, Sute, Agung, Abo+, Agus, Ibnu, Faisal, Vivi, Dede, Opik, Nanda, Nhia, Ifan, Ashraf, Dewi, Yules, Lulu, Jihan, Luthfi dan yang lain yang tidak peneliti sebutkan yang telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran bagi peneliti selama berada di dunia kampus.
9. Keluarga besar Ekowowits Unhas Chumboy, Muca, Abit, Idu, Uyun, Fadillah, Tri Wahyudi Idris, Fadil, Fiqar, Tiar, Rasul, Hadi, Rahmat, Alif, Aden dan yang lain yang tidak peneliti sebutkan yang telah memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran kepada peneliti selama berada di dunia kampus.

Keluarga besar IMA FEB-UH Ka Man, Ka Aiman, Ka Uci, Ka Jerry, Ka Pute, Mamad, Ka Arya Ka Nue, Ka Litha, Ka Fandi, Oca, Firda, Dea, Putu,



Tariq, Reza, Wisnu, Dinda, Fauhan, Asdar dan yang lain yang tidak peneliti sebutkan yang memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran bagi peneliti.

11. Kakak-kakak dan kawan-kawan pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (SEMA-FEB UH) Periode 2016-2017, Ka Achmad, Ka Reschie, Ka Toms, Ka Ime, Amel, Sambo, Feby dan yang lain yang tidak disebutkan peneliti satu per satu
12. Kawan-kawan tercinta pengurus Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (IMA FEB-UH) periode 2017-2018 Opik, Arni, Dion, Yayat, Denka, Aniosa, Allieppu, Arnold, Albert, Dita, Rara, Rico, Sita, Zulfa, Faiqah, Virda, Indra, Angga, Atri, Fatima, Atiqah, Adel yang tidak disebutkan peneliti satu per satu
13. Dan yang terakhir Ayunita Rizky Muis, S.E.

Semoga segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Peneliti sadar bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan peneliti.

Makassar, 10 November 2018

Penulis



ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Analysis of Factors Affecting Performance Accountability of Government Agencies

Andi M. Rizal
Syarifuddin
Syarifuddin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) yang diberikan kepada 50 pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2) pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

This study aims to determine whether there is a change in the level of education and work experience on the Performance Accountability of Government Agencies. The data of this study were obtained from the questionnaire (primary) given to 50 employees in the office of the Maluku Provincial Social Service. The findings of the study showed that (1) the level of education had a positive effect on the Performance Accountability of Government Agencies, (2) work experience negatively affected the Performance Accountability of Government Agencies .

Keywords: level of education, work experience, performance accountability of government agencies.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37



3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.6	Metode Analisis Data	39
3.7	Pengujian Kualitas Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2	Hasil Penelitian	49
4.3	Pengujian Kualitas Data	56
4.4	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	68
BAB V PENUTUP		73
5.1	Kesimpulan Penelitian.....	73
5.2	Keterbatasan Penelitian	74
5.3	Saran Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....		75
LAMPIRAN		79



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Ikhtisar Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2. Distribusi Responden menurut Usia	50
Tabel 4.3. Distribusi Responden menurut Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4. Distribusi Responden menurut Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Kategori Variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Nilai Variabel.....	53
Tabel 4.7. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel tingkat pendidikan.....	53
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Pengalaman Kerja.....	54
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variable Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah.....	55
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel AKIP.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	58
Tabel 4.14 Uji Normalitas Unstandartdized Residual Variabel Penelitian dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.....	59
Tabel 4.15 hasil uji linearitas variable tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap AKIP	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Variabel.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji f)	65
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji t)	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	15
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Diagram pancar regresi berganda.....	65
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbaikan transparansi dan akuntabilitas merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan perombakan yang dilakukan pemerintah terhadap tatanan ekonomi public. Perubahan era orde baru ke era reformasi menuntut pelaksanaan akuntabilitas publik dalam melaksanakan setiap aktivitas kemasyarakatan dan pemerintahan. Akuntabilitas merupakan hasil kerja yang dapat dirasakan oleh masyarakat serta dapat pula dipertanggungjawabkan. Indikator hasil seperti ekonomi, efisiensi, dan efektivitas harus dapat dituangkan dalam laporan pertanggungjawaban pemerintah, baik di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Perkembangan sektor publik yang terjadi di Indonesia akhir-akhir ini mengenai kuatnya tuntutan akuntabilitas pengelolaan keuangan atas lembaga-lembaga publik, baik pada di pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Tuntutan tersebut meliputi perlu dilakukannya sebuah transparansi kepada publik serta pemerintah juga perlu melakukan pemberian informasi kepada publik yang didasarkan atas pemenuhan hak-hak publik (Iqbal Mustofa, 2012). Terkait dengan masalah akuntabilitas di Indonesia, menurut Wahyudi Kumorotomo (2010) ada beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja kinerja akuntabilitas pemerintah daerah. Beberapa hal tersebut ialah membahas terkait administrative accountability dan professional accountability, isu pokok



yang muncul adalah buruknya kinerja pengelolaan anggaran daerah.

Terwujudnya Akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Secara umum akuntabilitas diartikan sebagai sebuah bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan sebuah keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah diterapkan untuk periode-periode sebelumnya yang dilakukan secara periodik. Akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 25 tahun 2014 (Birokrasi, 2014) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mengevaluasi kinerja dari suatu instansi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) melakukan evaluasi terhadap seluruh instansi pemerintah baik dipusat maupun daerah. Tujuannya ialah untuk menilai sejauh mana tingkat akuntabilitas atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini dilakukan kementerian PAN-RB sebagai implementasi dari Peraturan Menteri PAN-RB No. 12 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut merupakan payung hukum untuk melakukan evaluasi terhadap birokrasi.

Kementerian PAN-RB mengevaluasi 82 kementerian lembaga selama tahun 2014. Dari hasil evaluasi itu, dua lembaga meraih predikat A. Kedua lembaga



yang memperoleh predikat A yaitu Kementerian Keuangan dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Sedangkan 43 kementerian lembaga memperoleh predikat BB, 31 kementerian lembaga memperoleh B, dan tiga kementerian lembaga memperoleh predikat CC serta tiga memperoleh predikat C. (http://kbr.id/nasional/072017/evaluasi_reformasi_birokrasi__tiga_lembaga_negara_dapat_rapor_merah/91284.html.)

Berdasarkan Surat dari Menteri PAN-RB No: B/600/M.AA.05/2018, Provinsi Maluku berhasil meraih predikat "B" dalam hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017. Hasil penilaian ini menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran sudah cukup baik. Komponen yang dinilai dalam evaluasi ini mencakup Perencanaan kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.

Secara singkat, hasil evaluasi tersebut memiliki beberapa poin diantaranya penerapan budaya organisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Maluku secara umum mulai tumbuh, dan dokumen terkait kinerja yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), rencana strategi, Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja secara formal telah disusun dengan baik.

Pada tahun 2016, hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Maluku ialah predikat "CC". Bila kita membandingkannya dengan hasil evaluasi yang diterima Pemerintah Provinsi Maluku pada tahun 2017 yang memperoleh predikat "B", maka dapat dilihat adanya peningkatan yang baik dari hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi

pada tahun 2017. (<http://www.malukuprov.go.id/index.php/2016-10-06->



01-23-56/berita/item/376-akuntabilitas-kinerja-daerah-2017-provinsi-maluku-raih-predikat-b)

Dinas Sosial Provinsi Maluku merupakan salah satu instansi yang juga bertanggungjawab atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dikutip dari laman resmi Pemerintah Provinsi Maluku, Dinas Sosial memiliki pengaruh terhadap predikat yang diperoleh Pemerintah Provinsi Maluku pada 2 tahun terakhir. Selain itu, ketika peneliti meninjau untuk melakukan pra penelitian pada institut tersebut peneliti memperoleh beberapa informasi di antaranya terkait biodata para pegawai. Semisal pegawai pada Dinas Sosial memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi, begitu pula dengan lama kerja. Namun hal itu saja tidak cukup, sehingga peneliti ingin mencari tahu apakah ada keterhubungan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Salah satu penyebab yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah dikarenakan adanya kesesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Verra (2013) menyatakan bahwa banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memperhatikan tingkat pendidikan dan jabatan yang sesuai bagi. Selain itu pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan selama masa kerja juga dapat membantu kemampuan pegawai dalam bekerja. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan para pegawai dalam instansi tersebut, dalam Dinas Sosial Provinsi Maluku.



Selain tingkat pendidikan, yang dapat mendukung akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiriyo, 2005).

Melihat dari uraian di atas, terutama adanya peningkatan yang dialami oleh Pemerintah Provinsi Maluku dari predikat “CC” pada tahun 2016 menjadi “B” pada tahun 2017, kemudian data terkait tingkat pendidikan dan lama kerja para pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku. Maka peneliti berkesimpulan bahwa perlu dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk merumuskan penelitian yang berjudul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?



3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagian ini akan menunjukkan kegunaan dan pentingnya sebuah penelitian, terutama bagi pengembangan ilmu atau membuktikan teori-teori yang melandasi penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Memberikan pemahaman mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dikaitkan dengan kualitas pelayanan pemerintah saat ini serta melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sehingga dapat dijadikan referensi baik oleh kalangan akademisi dalam hubungannya dengan akuntansi sektor publik,serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan kajian lebih lanjut dalam topik yang



1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan tambahan referensi yang berguna bagi lembaga pendidikan khususnya jurusan akuntansi.

2. Instansi yang diteliti

Memberikan manfaat bagi kinerja Dinas Sosial Provinsi Maluku dalam melakukan peningkatan terhadap pelayanan kepada meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Peneliti dan Mahasiswa

Menambah wawasan peneliti dan memperdalam pengetahuan mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta sebagai tambahan referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan topik kajian yang sama.

4. Masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagimasyarakat mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta dapat meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan sistematikanya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama dari skripsi ini menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan teori–teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran instansi, deskripsi sampel penelitian, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan dan mendukung variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam menyusun instrument penelitian.

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan pertama kali dicetuskan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan *agency theory* merupakan masalah yang berkaitan dengan perbedaan kepentingan dalam hal pengambilan keputusan antara agen dan prinsipal. Teori ini membahas hubungan kontraktual antara pemilik perusahaan (*principal*) yang mendelagasikan pengambilan keputusan tertentu kepada pihak manajemen/pengelola (*agent*) yang menerima pendelegasian tugas tersebut. Dikarenakan agen diberi wewenang oleh pemilik untuk melakukan operasional perusahaan, maka agen akan lebih banyak mempunyai informasi dibandingkan pemilik. Ketimpangan informasi ini biasa disebut sebagai *asymetri information*. Hal ini akan menimbulkan konflik kepentingan antara pemilik perusahaan (*principal*) dan agen yang diberi kewenangan, dimana agen akan cenderung untuk memaksimalkan keuntungan pribadi pada keuntungan *principal*. Dalam hal ini pemilik (*principal*) menuntut



akuntabilitas manajemen, tetapi ada kemungkinan manajemen takut untuk mengungkapkan informasi yang diharapkan oleh pemilik sehingga terdapat kecenderungan untuk memanipulasi laporan keuangan. Konflik kepentingan antara principal dan agen menyebabkan masalah agensi. Menurut Eisenhardt (1989) teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat dasar manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*) dengan mengabaikan kepentingan orang lain (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*risk adverse*). Berdasarkan hal tersebut, seorang manajer akan cenderung mengambil tindakan yang lebih menguntungkan diri sendiri (*opportunistic*) dibandingkan kepentingan perusahaan sehingga dapat menimbulkan konflik.

Dalam kaitannya dengan sektor pemerintahan, teori agensi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan yang kompleks antara masyarakat dan instansi pemerintah. Hubungan antara *principal* dan *agent* dapat diperumpamakan bahwa masyarakat sebagai *principal* yang kemudian memberikan wewenang kepada pemerintah yang bertindak sebagai agen. Menurut mardiasmo (2004) akuntabilitas dalam konteks sektor publik sebagai kewajiban 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 untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, dalam pengelolaan pemerintah, baik pusat maupun daerah, terdapat hubungan keagenan (teori keagenan) antara masyarakat sebagai *principal* pemerintah sebagai *agent*.



Teori keagenan memandang bahwa pemerintah sebagai agent bagi masyarakat (*principal*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa pemerintah tidak dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. *Agency theory* beranggapan bahwa banyak terjadi *asymetri information* antara pihak *agent* (pemerintah) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (masyarakat). Adanya *asymetri information* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah harus dapat meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balance* agar dapat mengurangi *asymmetry information*.

2.1.2 Akuntabilitas Kinerja

Dalam Modul Pembentukan Auditor Ahli yang berjudul Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP (Pengawasan dan Pembangunan, 2007), diartikan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/ badan hukum/ pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sedangkan kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan

gagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan akan yang ditetapkan.



Maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

2.1.3 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

2.1.3.1 Definisi SAKIP

Dalam Modul Pembentukan Auditor Ahli yang berjudul Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP (Pengawasan dan Pembangunan, 2007), dikatakan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian proses yang sistematis dari berbagai komponen, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mencapai tujuan manajemen kinerja, yaitu perencanaan, penetapan kinerja dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan Instruksi presiden No. 7 Tahun 1999 (Inpres) tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah wujud nyata penerapan akuntabilitas di Indonesia. Inpres ini mendefinisikan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan misi dan visi instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui seperangkat indikator kinerja. Dalam



konteks AKIP ini, instansi pemerintah diharapkan dapat menyediakan informasi kinerja yang dapat dipahami dan digunakan sebagai alat ukur keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

2.1.3.2 Prinsip-prinsip Pelaksanaan SAKIP

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, pelaksanaan SAKIP harus berdasarkan antara lain pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
- b. Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- e. Jujur, objektif, transparan, dan akurat.
- f. Menyajikan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Modul Pembentukan Auditor Ahli yang berjudul Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP (Pengawasan dan Pembangunan, 2007), dikatakan bahwa selain prinsip-prinsip tersebut di atas, agar pelaksanaan



sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah lebih efektif, sangat diperlukan komitmen yang kuat dari organisasi yang mempunyai wewenang dan bertanggung jawab di bidang pengawasan dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.1.3.3 Siklus SAKIP

Menurut (Rasul, 2003), siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dasarnya berlandaskan pada konsep manajemen berbasis kinerja. Adapun tahapan dalam siklus manajemen berbasis kinerja adalah sebagai berikut:

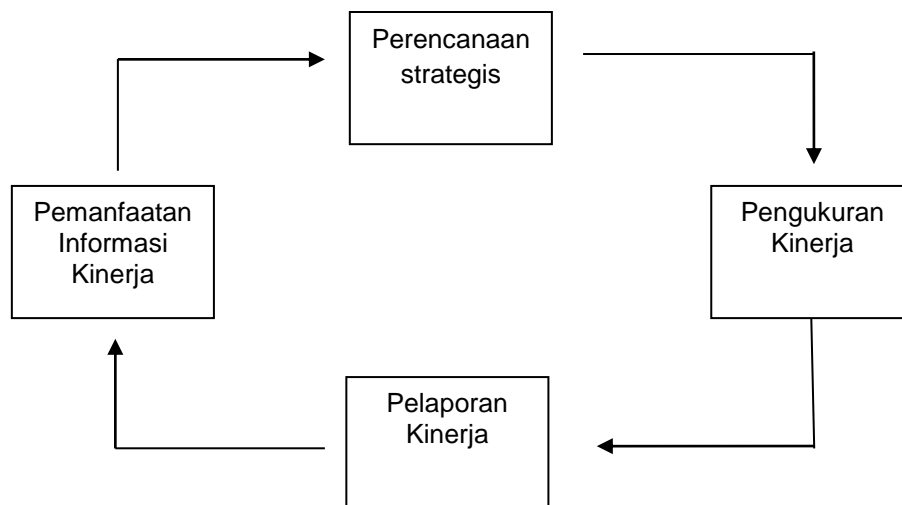
- a. Penetapan perencanaan strategis yang meliputi penetapan visi dan misi organisasi dan strategic performance objectives.
- b. Penetapan ukuran-ukuran kinerja atas perencanaan strategis yang telah ditetapkan yang diikuti dengan pelaksanaan kegiatan organisasi.
- c. Pengumpulan data kinerja (termasuk proses pengukuran kinerja), menganalisisnya, mereviu, dan melaporkan data tersebut.
- d. Manajemen organisasi menggunakan data yang dilaporkan tersebut untuk mendorong perbaikan kinerja, seperti melakukan perubahan-perubahan dan koreksi-koreksi dan/atau melakukan penyesuaian (fine-tuning) atas kegiatan organisasi. Begitu perubahan, koreksi, dan penyesuaian yang dibutuhkan telah ditetapkan, maka siklus akan berulang lagi.

Menurut (Wakhyudi, 2007), sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode bertanggungjawab yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut:



- a. Penerapan perencanaan strategi.
- b. Pengukuran kinerja.
- c. Pelaporan kinerja.
- d. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber: Wakhyudi, 2007

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan strategi (renstra) yang meliputi visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan Perencanaan Strategis Pengukuran Kinerja Pemanfaatan Informasi Kinerja sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategi ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun.



Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai (output dan outcome) dari seluruh sasaran strategi dalam

tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam pelaksanaan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja.

Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja. Pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan

2.1.4 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk menyusun dan melaporkan perencanaan strategik tentang program-program utama yang akan dicapai selama satu sampai lima tahun, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing instansi dan jajarannya. Bentuk pelaporan ini dinamakan Laporan

akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tersebut dimaksudkan untuk *enforcement* agar masing-masing instansi mempunyai visi, misi, dan strategi untuk mencapai program-program yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi (Bastian, 2001). LAKIP tersebut sama sekali tidak menyinggung mengenai peranan laporan keuangan instansi yang seharusnya menjadi dasar penyusunan LAKIP, padahal seluruh kegiatan penyelenggaraan pemerintah bermuara pada keuangan/pendanaan. Oleh karena itu, tata cara penyusunan LAKIP tidak terstruktur, sehingga membutuhkan monitoring yang konsisten.

2.1.4.1 Pengertian LAKIP

Salah satu bentuk Laporan Kinerja yang digunakan dalam sektor publik di Indonesia adalah LAKIP. LAKIP dipakai sebagai media akuntabilitas bagi instansi pemerintah. Laporan akuntabilitas kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) adalah sebuah laporan yang berisikan akuntabilitas dan kinerja dari suatu instansi pemerintah untuk pemerintah daerah tingkat kabupaten/kota. Yang dimaksud instansi pemerintah adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) adalah suatu unit kerja pemerintah yang diberikan hak dan tanggung jawab untuk mengelola sendiri administrasi dan keuangan. Penyusunan LAKIP berdasarkan siklus anggaran yang berjalan yaitu 1 (satu) tahun. Secara lengkap memuat laporan yang membandingkan perencanaan dan hasil dalam penyusunan suatu kegiatan belanja, dibuat suatu masukan yaitu



besaran dana yang dibutuhkan, hasil yaitu sesuatu hasil atau bentuk nyata yang didapat dari dana yang dikeluarkan.

Permen PAN Nomor : 29 Tahun (2010) tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Laporan akuntabilitas kinerja (Pasal 12) adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan akuntabilitas kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan (Pasal 16 ayat 1). Pencapaian sasaran sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya menyajikan informasi (Pasal 16 ayat 2) tentang:

- a. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- b. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi;
- c. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
- d. Perbandingan capaian kinerja sampai tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahun yang direncanakan.

Fokus pelaporan kinerja dalam laporan akuntabilitas kinerja diatur padapasal 17 sebagai berikut:

- a. Kementrian/ Lembaga/ Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota melaporkan pencapaian tujuan/ sasaran strategis yang bersifat hasil(*outcome*);
- b. Unit kerja organisasi eselon I pada kementrian/lembaga dan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) melaporkan pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) penting;



- c. Unit kerja mandiri lainnya melaporkan pencapaian sasaran strategis yang bersifat keluaran (*output*) penting dan atau keluaran (*output*) lainnya.

2.1.4.2 Manfaat LAKIP

Manfaat laporan akuntabilitas kinerja yang diatur pada Permen PAN Nomor 29 Tahun (2010) pasal 18 adalah sebagai berikut:

- a. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan;
- b. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- c. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
- d. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

2.1.4.3 Prinsip-prinsip LAKIP

Penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip-prinsip yang lazim, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Disamping itu, perlu pula diperhatikan prinsip-prinsip lain, seperti:

- a. Prinsip pertanggungjawaban (adanya *responsibility center*), sehingga lingkungannya jelas. Hal-hal yang dikendalikan (*controllable*) maupun yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*) oleh pihak yang melaporkan harus dapat dimengerti pembaca laporan.
- b. Prinsip pengecualian, yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang bersangkutan. Misalnya hal-hal yang menonjol baik keberhasilan maupun kegagalan, perbedaan-perbedaan antara realisasi dengan sasaran/ standar/ rencana/ *budget*,



penyimpangan-penyimpangan dari rencana karena hal tertentu, dan sebagainya.

- c. Prinsip perbandingan, laporan dapat memberikan gambaran keadaan masa yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau unit/ instansi lain.
- d. Prinsip akuntabilitas, sejalan dengan prinsip pertanggungjawaban dan prinsip pengecualian, maka prinsip ini mensyaratkan bahwa yang terutama dilaporkan adalah hal-hal yang dominan yang membuat sukses atau gagalnya pelaksanaan rencana.
- e. Prinsip manfaat, yaitu manfaat laporan harus lebih besar dari pada biaya penyusunannya. Di samping itu, perlu pula diperhatikan beberapa ciri laporan yang baik seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat), dalam bentuk yang menarik (tegas dan konsisten, tidak kontradiktif antar bagian), berdaya banding tinggi, berdaya uji (*verifiable*), lengkap, netral, padat, dan terstandarisasi (untuk yang rutin).

2.1.4.4 Isi LAKIP

Isi LAKIP adalah uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya yang menjadi perhatian utama instansi pemerintah. Selain itu perlu dimasukkan juga beberapa aspek pendukung meliputi uraian pertanggungjawaban mengenai:

- a. Aspek keuangan
- b. Aspek sumber daya
- c. Aspek sarana dan prasarana



d. Metode kinerja, pengendalian manajemen, dan kebijaksanaan lain yang mendukung pelaksanaan tugas utama instansi.

Agar LAKIP dapat lebih berguna sebagai umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan, maka bentuk dan isinya diseragamkan tanpa mengabaikan keunikan masing-masing instansi pemerintah. Penyeragaman ini paling tidak dapat mengurangi perbedaan cara penyajian yang cenderung menjauhkan pemenuhan persyaratan minimal akan informasi yang seharusnya dimuat dalam LAKIP. Penyeragaman juga dimaksudkan untuk pelaporan yang bersifat rutin, sehingga perbandingan atau evaluasi dapat dilakukan secara memadai. LAKIP dapat dimasukkan pada kategori laporan rutin, karena paling tidak disusun dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan setahun sekali.

2.1.4.5 Penyusunan, Penyampaian dan Pelaksanaan LAKIP

a. Instansi yang wajib menyusun LAKIP

Pada dasarnya, instansi yang wajib menyusun laporan akuntabilitas kinerja adalah:

- 1) Kementerian/Lembaga;
- 2) Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota;
- 3) Unit Organisasi Eselon I pada Kementerian/Lembaga;
- 4) Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- 5) Unit kerja mandiri, yaitu unit kerja yang mengelola anggaran tersendiri dan/atau unit yang ditentukan oleh pimpinan instansi masing-masing.



b. Penanggungjawab Penyusunan LAKIP

Adapun penanggung jawab penyusunan LAKIP adalah pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab melayani fungsi administrasi di masing-masing instansi, yang selanjutnya pimpinan instansi bersama tim kerja harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan atau kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya (Bastian, 2001)

c. Jangka Waktu Penyampaian LAKIP

Selanjutnya, jangka waktu penyampaian LAKIP untuk instansi pemerintah pusat diatur sebagai berikut:

- 1) Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat Kementerian/Lembaga disampaikan kepada Presiden melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya 2,5 (dua setengah) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
- 2) Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat unit organisasi eselon I dan unit kerja mandiri pada Kementerian/Lembaga disampaikan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.
- 3) Waktu penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat unit organisasi eselon I dan unit kerja mandiri pada Kementerian/Lembaga sebagaimana dimaksud pada butir 2 di atas diatur tersendiri oleh Menteri/ Pimpinan Lembaga.

Sedangkan jangka waktu penyampaian LAKIP untuk instansi pemerintah daerah mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- 1) Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat Pemerintah Provinsi/Kabupaten atau Kota disampaikan kepada Presiden



melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

- 2) Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat SKPD dan unit kerja mandiri pada Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota disampaikan kepada Gubernur/ Bupati/ Walikota.
- 3) Waktu penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja tingkat SKPD dan unit kerja mandiri sebagaimana dimaksud pada butir 2 di atas diatur tersendiri oleh Gubernur/ Bupati/ Walikota.

d. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan LAKIP

Agar pengungkapan akuntabilitas dan aspek-aspek pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak tumpang tindih dengan pengungkapan akuntabilitas kinerja, maka harus memperhatikan beberapa hal (Bastian, 2001). Hal-hal tersebut sebagai berikut:

- 1) Uraian pertanggungjawaban keuangan dititikberatkan pada perolehan dan penggunaan dana, baik dana yang berasal dari alokasi APBN (rutin maupun pembangunan) maupun dana yang berasal dari PNBPN (Penerimaan Negara Bukan Pajak)
- 2) Uraian pertanggungjawaban sumber daya manusia, dititikberatkan pada penggunaan dan pembinaan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil dan manfaat, dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.



- 3) Uraian mengenai pertanggungjawaban penggunaan sarana dan prasarana dititikberatkan pada pengelolaan, pemeliharaan, pemanfaatan dan pengembangannya.
- 4) Uraian tentang metode kerja, pengendalian manajemen dan kebijaksanaan lainnya, difokuskan pada manfaat atau dampak dari suatu kebijaksanaan yang merupakan cerminan pertanggungjawaban kebijaksanaan (*Policy Accountability*).

2.1.5 Tingkat Pendidikan

Menurut Grossmann(1999), pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Selain itu juga, menurut Heidjrachman (dalam Tjutju Yuniarsih (2008)) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Dan menurut Siagian (dalam Tjutju Yuniarsih(2008)), pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Suatu pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia.



Sementara menurut Henry Simamora (1999) pendidikan ialah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Biasanya peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pendidikan formal berkaitan erat dengan segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan manusia mulai perkembangan fisik, kesehatan keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial, sampai kepada perkembangan Iman. Perkembangan ini mengacu kepada membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya dan kehidupan alamiah menjadi berbudaya dan bermoral. Dengan pendidikan formal yang memadai, staf bagian keuangan/akuntansi akan lebih mudah untuk mengerti dan memahami pekerjaan yang harus dilakukan. Maka dapat disimpulkan, semakin tinggi tingkat pendidikan formal staf bagian keuangan/akuntansi dan dengan latar belakang akuntansi akan sangat membantu dalam membuat laporan keuangan.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan menurut Lestari (2011) meliputi :

1. dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan
2. dimensi pendidikan informal dengan indikatornya pendidikan dari lingkungan keluarga, masyarakat dan media lainnya.



2.1.6 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Alwi (2001) adalah masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Marihot (2002) menyatakan, bahwa pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Pengalaman dan pendidikan sering digunakan secara bersamaan, karena kombinasi antara pengalaman dan pendidikan dapat menciptakan kemampuan tersendiri dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Orang yang berpengalaman telah mempraktekkan teori yang pernah diperoleh dari belajar atau pendidikan. Dengan demikian perpaduan antara pengalaman dan pendidikan akan lebih meningkatkan mutu pekerjaan atau tugas-tugas dalam aktivitasnya. Pengalaman kerja membuat seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang ulang, seseorang akan lebih mahir melaksanakan tugasnya dan terbuka peluang untuk memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien, produktif. (Sulistiyani, 2004)



Pengalaman kerja yang dimiliki staf bagian tertentu akan mempermudah dalam melakukan pekerjaan karena dengan pengalaman

kerja profesional tersebut maka staf bagian tersebut lebih mengerti dan cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam bidangnya. Pengalaman kerja profesional dalam bidang tertentu lebih memberikan kemudahan dan ketelitian dalam proses penyelesaian tugas yang diberikan dalam bidangnya.

Dari uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Rofi (2012) membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya, Semarang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Sementara penelitian Mahendra (2014) membahas tentang analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Objek penelitian ini adalah karyawan pada industri kecil tempe di Kota Semarang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja



industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.

Selain itu penelitian Mamahit (2013) membahas tentang tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Objek penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ikhtisar mengenai penelitian terdahulu dapat dilihat pada table berikut

Tabel 2.1 Ikhtisar Penelitian Terdahulu

NO .	PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PEMERIKSAAN (KESIMPULAN)
1	Ahmad Nur Rofi (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Variabel Dependen : prestasi kerja karyawan Variabel Independen : disiplin kerja dan pengalaman kerja	Kedua Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2	Adya Dwi Mahendra (2014)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)	Variabel dependen: produktivitas tenaga kerja Variabel Independen: pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja	Upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas



				tenaga kerja
3	Rendry Mamahit (2013)	Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara	Variabel dependen: kinerja pegawai Variabel Independen: tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja	Ketiga Variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai

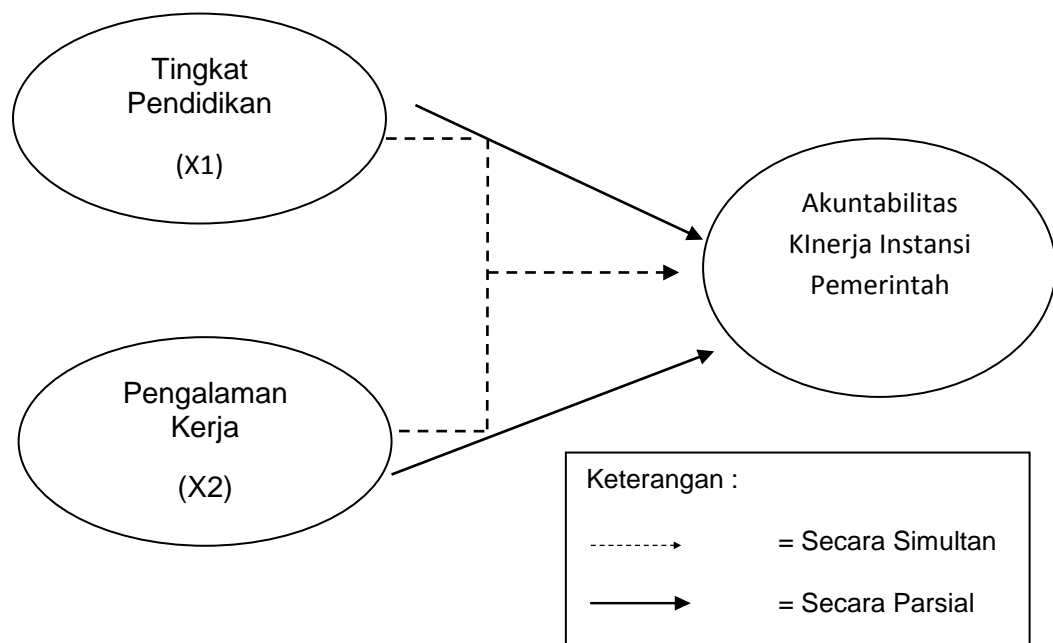
2.3 Kerangka Pemikiran

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapegawai instansi tersebut. Akuntabilitas itu sendiri merupakan suatu kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Lembaga Administrasi Negara (2003).

Hubungan antar variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan telaah pustaka, tinjauan teoritis, dan penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat

at pada kerangka dibawah ini :





Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan rangkuman dan kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Pada penelitian ini hipotesis penelitian bersifat sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dibahas.

2.3.1. Tingkat pendidikan dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Verra (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

wan. Pendidikan mempunya kontribusi atau proporsi sumbangan yang besar terhadap variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan, disamping



variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Terdapat hubungan yang sangat erat antara pendidikan dengan efektivitas kerja pegawai.

Sementara menurut penelitian Mamahit (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga Negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Soekidjo (2003) menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan di dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan kemampuan sumber daya manusianya semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan Teori Keagenan dari Jensen & Meckling Dalam sektor pemerintahan, teori agensi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan yang kompleks antara masyarakat dan instansi pemerintah. Hubungan antara *principal* dan *agent* dapat diperumpakan bahwa masyarakat sebagai *principal* yang kemudian memberikan wewenang

ada pemerintah yang bertindak sebagai agen. Menurut mardiasmo (2004) akuntabilitas dalam konteks sektor publik sebagai kewajiban



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 untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, dalam pengelolaan pemerintah, baik pusat maupun daerah, terdapat hubungan keagenan (teori keagenan) antara masyarakat sebagai *principal* dan pemerintah sebagai *agent*.

Teori keagenan memandang bahwa pemerintah sebagai agent bagi masyarakat (*principal*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa bahwa pemerintah tidak dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. Agency theory beranggapan bahwa banyak terjadi *asymetri information* antara pihak *agent* (pemerintah) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (masyarakat). Adanya *asymetri information* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah harus dapat meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balance* agar dapat mengurangi *asymmetry information*

Berdasarkan paparan di atas, terdapat keterhubungan antara tingkat pendidikan dengan teori keagenan, dalam hal ini akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebab untuk meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya, pemerintah perlu untuk memiliki pengetahuan yang dapat menunjang dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam hal ini, tingkat pendidikan berpengaruh untuk meningkatkan

pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-



persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

2.3.2 Pengalaman Kerja dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut hasil penelitian Rofi (2012) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk berprestasi yang tinggi

Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2009) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap output kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh pada kemampuannya mengerjakan tugas. Semakin berpengalaman, seseorang akan semakin mampu dalam mengerjakan tugasnya, karena ia semakin memahami tentang pekerjaannya. Dengan semakin memahami pekerjaannya, maka seseorang dapat mengetahui bagaimana cara melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sebaik mungkin. Sehingga dengan berbekal pengalaman maka seseorang dapat mencapai produktivitas yang tinggi atau memiliki kinerja yang tinggi.



Sementara penelitian yang dilakukan Mahendra (2014) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja profesional memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dimana selain membutuhkan pengetahuan yang cukup juga membutuhkan pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas

Hal ini sesuai dengan Teori Keagenan dari Jensen & Meckling. Dalam sektor pemerintahan, teori agensi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan yang kompleks antara masyarakat dan instansi pemerintah. Hubungan antara *principal* dan *agent* dapat diperumpakan bahwa masyarakat sebagai *principal* yang kemudian memberikan wewenang kepada pemerintah yang bertindak sebagai agen. Menurut mardiasmo (2004) akuntabilitas dalam konteks sektor publik sebagai kewajiban 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 untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Pernyataan ini mengandung arti bahwa, dalam pengelolaan pemerintah, baik pusat maupun daerah, terdapat hubungan keagenan (teori keagenan) antara masyarakat sebagai *principal* dan pemerintah sebagai *agent*.

Teori keagenan memandang bahwa pemerintah sebagai agent bagi masyarakat (*principal*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri serta memandang bahwa bahwa pemerintah tidak dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. Agency theory beranggapan bahwa banyak terjadi *asymetri information* antara pihak *agent* (pemerintah) yang mempunyai akses



langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (masyarakat).Adanya *asymetri information* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah harus dapat meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balance* agar dapat mengurangi *asymmetry information*

Berdasarkan paparan di atas, terdapat keterhubungan antara pengalaman kerja dengan teori keagenan, dalam hal ini akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebab untuk meningkatkan akuntabilitas atas kinerjanya, pemerintah perlu untuk memiliki kemampuan atau keterampilan yang dapat menunjang dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam hal ini kemampuan atau keterampilan dapat diperoleh melalui masa kerja yang dilalui sehingga memiliki pengalaman kerja. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Sehingga dapat berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

