

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SKPD

Dalam Bab ini akan dibahas lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SKPD kota Binjai serta Menjabarkan teori-teori yang melandasi penelitian ini dengan referensi atau keterangan tambahan yang dikumpulkan selama penelitian.

2.1.1.1. Peran Manajer

Peran Manajer dalam pengelolaan keuangan harus berorientasi pada kinerja karena adanya desentralisasi. Desentralisasi dalam pengelolaan keuangan daerah itu merupakan desentralisasi administratif, yaitu pendelegasian wewenang dan pelaksanaan sampai pada tingkat hirarki dan delegasi yang paling rendah. Selanjutnya pengelola keuangan daerah sendiri diberi wewenang dalam batas yang telah ditetapkan dalam sistem pengelolaan keuangan daerah tersebut, namun memiliki beberapa kebijaksanaan dan kekuasaan serta tanggung jawab tertentu dalam hal sifat dan hakekat jasa dan pelayanan yang menjadi tanggungjawab peran manajer dimasing-masing SKPD (Coralie, 1987 dalam Rohman, 2007).

Selanjutnya disebutkan bahwa Manajer merupakan orang yang bertanggung jawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya dalam hal ini berarti unit di masing-masing SKPD. Tugas Manajer dapat digambarkan dalam kaitannya dengan berbagai “peran” atau serangkaian perilaku atau tindakan yang tersusun yang artikan untuk suatu posisi (Mitzberg, 1973 dalam Herminingsih, 2009). Dijelaskan juga diuraikan tersebut bahwa manajer mempunyai 3 (tiga) peran

melalui kewenangan dan statusnya di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan antara lain :

1. Peran interpersonal. yaitu seorang manajer harus dapat berperan sebagai *forehead*, *leader*, dan *liaison* (penghubung).
2. Peran informasional. yaitu seorang manajer harus dapat berperan sebagai monitor, pemberi informasi dan sebagai *spokesperson*.
3. Peran penagambil keputusan. yaitu manajer harus dapat berperan sebagai *entrepreneur*, *disturbance handle*, *resources allocator* dan *negotiator*.

Deskripsi peran manajer yang dikemukakan diatas, akan membutuhkan sejumlah keahlian manajerial yang penting, mengembangkan hubungan kerja seajar, menjalankan negosiasi, memotivasi bawahan, menyelesaikan konflik, membangun jaringan informasi dan membayar informasi, membuat keputusan dalam kondisi ambiguitas yang ekstrim, dan mengalokasikan sumber daya yang ada. Disamping itu seorang manajer perlu untuk introspeksi mengenai tugas dan perannya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Peran manajer pengelolaan keuangan daerah memungkinkan tercapainya kinerja dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif. Peran menunjukkan partisipasi seorang dalam mewujudkan tujuan organisasi. Desentralisasi memberikan kesempatan pengelola keuangan daerah untuk mendorong kreatifitas pengelola keuangan daerah. Individu yang terlibat dan diberi tanggungjawab dalam penyusunan anggaran akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja organisasi akan semakin tinggi.

Agar proses penganggaran berjalan dengan efektif guna meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD), dibutuhkan peran manajer

didalamnya. Ditegaskan kembali bahwa anggaran keuangan daerah harus disiapkan secara detail dan melibatkan manajer pada setiap jenjang organisasi di SKPD. Adanya peran manajer dalam penganggaran akan membantu terwujudnya anggaran yang efektif, sehingga tidak terjadi pengalokasian anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan skala prioritas, serta untuk mendukung dilakukannya pengelolaan dana publik (*public money*) yang mendasarkan prinsip *value for money*. (Anthony & Govindrajana, 2005)

2.1.2.2. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Selanjutnya Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya (Suranto,2005). Dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh SKPD. Meskipun begitu cemerlang, kreatif dan inovasinya suatu hasil pikiran seseorang baik pimpinan maupun bawahan tidak akan ada artinya jika tidak dinyatakan dan dikomunikasikan dengan baik. Pimpinan tidak hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan, tetapi harus diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa, inisiatif, kreatifitas, pendapat, saran, perintah, dan lainnya yang sejenis itu melalui komunikasi yang baik kesemua unit terkait. Oleh karena itu kemampuan mengambil keputusan akan kehilangan artinya tanpa kemampuan mengkomunikasikannya. Dengan komunikasi yang baik

disetip lini maka seluruh komponen dalam SKPD dapat secara sistimatis bekerja dalam satu arah yang sama yaitu untuk meningkatkan produktifitas instansi (Suranto, 2005). Jika terjadi kesalahpahaman dalam SKPD, khususnya dalam pengelolaan keuangan daerah akan menimbulkan dampak negatif yang berakibat buruk bagi kinerja SKPD.

Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Kemampuan berkomunikasi secara efektif dan jelas bagi seorang pimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang berwibawa. Kalau seorang pimpinan ingin memiliki kepemimpinan yang berwibawa, maka ia perlu mempunyai kemampuan berkomunikasi secara efektif dan jelas. Kemahiran berkomunikasi bagi seseorang pimpinan dapat memperkecil, bahkan menghilangkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi. Maka untuk itulah komunikasi yang baik dan lancar tersebut selalu ditumbuhkembangkan dalam instansi pemerintah yang salah satunya dengan cara melibatkan para pejabat dan staf dalam merumuskan dan memutuskan sesuatu keputusan atau hal-hal penting dalam instansi, terlebih khusus tentang pengelolaan keuangan daerah di SKPD.

2.1.1.3. Kualitas SDM

Sebagian kesatuan sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai

pengalaman di bidang keuangan karena permasalahannya adalah untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika/sistem akuntansi secara baik. Aparatur pemda yang menangani masalah keuangan tidak cukup hanya menguasai penatausahaan anggaran melainkan juga harus memahami karakteristik transaksi yang terjadi dan pengaruhnya terhadap rekening-rekening dalam laporan keuangan pemda. Kegagalan SDM pemda dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Nasution (2008) Manusia adalah asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga diperlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu: 1) Hard Skill yaitu Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang. 2) Soft Skill yaitu Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja / organisasi. Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya akan memenuhi standard kebutuhan maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi.

Menurut Azhar (2007) bahwa "Sumber daya manusia adalah suatu pilar peyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut". Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal

dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Matindas (2003) Sumber Daya Manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2007) tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006 Pada Pemerintah Kota Banda Aceh menyimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan Permendagri No.13 Tahun 2006. Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin tinggi kinerja SKPD dan sebaliknya semakin rendah kualitas SDM, maka semakin rendah juga kinerja SKPD.

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Jika dioptimalisasikan dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas maka sumber daya manusia dan nilai produktifitas dari sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan nilai balik (rate of return) yang positif.

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia antara lain dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila sumber daya manusia mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki kompetensi-kompetensi dalam kinerja.

2.1.1.4. Sarana Pendukung

Sarana Pendukung dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel Independen yang mempengaruhi kinerja SKPD pada Pemerintah Kota Binjai. Selanjutnya Sarana Pendukung dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai perangkat pendukung seperti komputer dan *software* dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sesuai Permendagri Nomor 13 tahun 2006 pasal 225. Dalam pelaksanaan tugasnya seorang bendahara, baik itu bendahara umum, bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran dalam setiap SKPD harus wajib dan mahir dalam mengoperasikan komputer serta memahami aplikasi prosedur penatausahaan keuangan daerah.

Dalam implementasi pengelola keuangan daerah dihapkan para pengelola perlu memiliki pemahaman yang memadai tentang sistem akuntansi keuangan daerah agar dapat menyajikan laporan keuangan yang handal, untuk itu maka diperlukan sarana pendukung yang memadai baik itu perangkat keras maupun perangkat lunak. Menurut Kenneth dan Jane (2005) dalam Azhar (2007) perangkat keras adalah perlengkapan fisik yang digunakan untuk aktifitas input, proses dan output dalam sebuah sistem akuntansi. Perangkat keras ini terdiri dari komputer yang memproses, perangkat penyimpanan dan perangkat untuk menghasilkan output serta media fisik untuk menghubungkan semua unit tersebut dan perangkat lunak adalah sekumpulan rincian instruksi sebelum program yang mengendalikan dan mengkoordinasikan perangkat keras komponen di dalam sebuah sistem informasi.

Selanjutnya dapat disebutkan bahwa Sarana Pendukung merupakan salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dari Kinerja SKPD, dimana output dari penggunaan sarana pendukung ini nantinya akan menghasilkan data laporan keuangan yang akurat dan akuntabel.

2.1.5. Pengelolaan Keuangan Daerah

Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk di dalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut dalam kerangka Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Dalam Peraturan Pemerintah 58 Tahun 2005 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah disebutkan bahwa Keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah. Hal ini ditegaskan pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 105 yang telah dirubah menjadi Peraturan Pemerintah 58 Tahun 2005 dinyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, efektif, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatutan. Edward (1992:13) menyatakan manajemen keuangan daerah dapat dilakukan dengan baik jika pemerintah daerah dapat mendefinisikan secara jelas tujuan dari manajemen keuangan. Dari kacamata keuangan daerah Case (2002: 429) menyatakan bahwa anggaran merupakan suatu rencana tindakan yang disiapkan untuk menggunakan

sumber daya keuangan oleh pemerintah sesuai fungsi dan tujuan yang akan dicapai. Freeman et al, (2003:74) menegaskan bahwa desain sistem anggaran pemerintah harus sesuai dengan faktor-faktor yang ada. Kemudian menegaskan terdapat sejumlah faktor tertentu yang berpengaruh signifikan terhadap penentuan anggaran periodik (APBD), misalnya frekuensi sidang DPRD, budaya politik, pengeluaran, dan pendapatan.

Menurut Permendagri No.58 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Butir 6 Pengelolaan Keuangan Daerah meliputi Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Uraian tersebut menunjukkan bahwa setiap pendapatan dan belanja pemerintah daerah harus mempertimbangkan dampak dan keberlanjutannya, bukan untuk yang didasarkan pada kepentingan kelompok tertentu. Dengan demikian setiap pendapatan dan belanja pemerintah daerah harus diperhatikan fungsi dan tujuannya, serta mempertimbangkan kemampuan daerah.

2.1.1.5.1 Sifat Akuntabilitas Pemerintah

Dalam menatan Pengelolaan Keuangan Daerah yang baik Laporan keuangan pemerintah harus menyediakan informasi yang dapat dipakai oleh pengguna laporan keuangan untuk menilai akuntabilitas pemerintahan dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik. Akuntabilitas (*accountability*) menurut Suherman (2007) yaitu berfungsinya seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan perusahaan, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing. Selanjutnya akuntabilitas adalah suatu kewajiban pihak pemegang tugas untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan

segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi tugas yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta laporan pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2004).

Dari kedua definisi diatas dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban atas segala yang dilakukan oleh pimpinan atau lembaga yang memberi wewenang dan akuntabilitas merupakan prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan suatu organisasi atau perorangan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka kepada masyarakat.

Berdasarkan beberapa akuntabilitas yang dilihat dari berbagai sudut pandang tersebut, maka akuntabilitas dapat disimpulkan sebagai kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak lanjut dan kegiatan seseorang atau lembaga terutama bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi. Akuntabilitas dalam konteks pemerintahan mempunyai arti pertanggungjawaban yang merupakan salah satu ciri dari terapan *good governance*. Pemikiran ini bersumber dari pemikiran administrasi publik merupakan isu menuju *clean goverment* atau pemerintahan yang bersih. Akuntabilitas dilihat dari sudut pandang pengendalian merupakan tindakan pada pencapaian tujuan.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberitahukan kepada rakyat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan sumber dana masyarakat beserta penggunaannya.

Selanjutnya penjelasan *American Accounting Association* (1970) dalam Glynn (1993) menyatakan bahwa tujuan organisasi sektor publik dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisien, dan ekonomis atas suatu operasi dan alokasi sumberdaya yang dipercayakan kepada organisasi. Dalam hal ini terkait dengan Pengendalian Manajemen.
2. Memberikan informasi yang memungkinkan bagi manajer yaitu Kuasa Pengguna Anggaran untuk melaporkan pelaksanaan tanggung jawab mengelola secara tepat dan efektif program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya dan memungkinkan pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik. Dalam hal ini terkait dengan Akuntabilitas.

Selanjutnya masih juga dijelaskan oleh *American Accounting Association* (1970) dalam Glynn (1993) berdasarkan tujuan dan fungsi Laporan Keuangan sektor publik adalah 1. *Compliance and stewardship* (kepatuhan dan pengelolaan) 2. *Accountability and Retrospective Reporting* (akuntabilitas dan pelaporan retrospektif) 3. *Planning and authorization information* (perencanaan dan otorisasi informasi) 4. *Survival of organisation* (kelangsungan organisasi) 5. *Public Relation* (hubungan masyarakat) 6. *Source of fact and figures* (sumber fakta dan gambaran).

Sementara untuk organisasi pemerintah, tujuan umum akuntansi dan pelaporan keuangan adalah:

- 1) Untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial, dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban dan pengelolaan (*accountability and steward ship*)
- 2) Untuk memberikan informasi yang digunakan untuk mengevaluasi dan ekonomi

3) Kinerja material dan organisasional (*managerial and control*)

Selanjutnya diharapkan pemerintah dapat memberikan informasi keuangan yang digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Laporan keuangan untuk mendukung pembuatan ekonomi, social dan politik.

2.1.1.5.2. Karakteristik Laporan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah

Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah yang baik, pemerintah daerah dapat menjadikan karakteristik laporan keuangan yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) untuk dijadikan sebagai ukuran-ukuran normatif dalam memberikan penyampaian informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan pemerintah daerah dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki.

1. Relevan

Laporan Keuangan bisa dinyatakan relevan apabila informasi yang termuat didalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan serta menegaskan atau mengkoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian informasi laporan keuangan yang relevan di hubungkan dengan maksud penggunaannya. Sifat informasi yang relevan adalah :

a. Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi yang memungkinkan untuk menegaskan suatu alat untuk mengkoreksi kegiatan yang telah terjadi.

b. Memiliki manfaat prediktif (predictive value)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

c. Tepat Waktu

Informasi yang disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d. Lengkap

Informasi akuntansi keuangan pemerintahan disajikan selengkap mungkin yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan informasi yang melatar belakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2. Andal

Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat divertifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi yang andal memenuhi karakteristik:

a. Penyajian Jujur

Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.

b. Dapat Diverifikasi (*verifiability*)

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

c. Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu

3. Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik daripada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

4. Dapat Dipahami

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas

pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud

2.1.1.5.3. Kendala Informasi Yang Relevan dan Andal

Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah terdapat beberapa kendala-kendalam dalam penyampaian informasi yang relevan dan dapat diandalkan . kendala-kendala tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 dijelaskan tentang kendala informasi akuntansi dan laporan keuangan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut diartikan bahwa kendala informasi yang relevean dan andal merupakan suatu keadaan yang tidak memungkinkan terjadinya kondisi yang ideal atau baik dalam menampilkan informasi akuntansi dan laporan keuangan akibat dari keterbatasan (*limitations*) atau yang disebabkan alasan-alasan kepraktisan. Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah tersebut 3 (Tiga) hal yang menimbulkan kendala dalam informasi akuntansi dan laporan keuangan pemerintah, yaitu:

a. Materialitas

Walaupun idealnya memuat segala informasi, laporan keuangan pemerintah hanya diharuskan memuat informasi yang memenuhi kriteria materialitas. Informasi dipandang material apabila kelalaian untuk mencantumkan atau kesalahan dalam mencatat informasi tersebut dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pengguna yang diambil atas dasar laporan keuangan.

b. Pertimbangan Biaya dan Manfaat

Manfaat yang dihasilkan informasi seharusnya melebihi biaya penyusunannya. Oleh karena itu, laporan keuangan pemerintah tidak semestinya menyajikan segala informasi yang manfaatnya lebih kecil dari biaya

penyusunannya. Namun demikian, evaluasi biaya dan manfaat merupakan proses pertimbangan yang substansial. Biaya itu juga tidak harus dipikul oleh pengguna informasi yang menikmati manfaat. Manfaat mungkin juga dinikmati oleh pengguna lain di samping mereka yang menjadi tujuan informasi, misalnya penyediaan informasi lanjutan kepada kreditor mungkin akan mengurangi biaya yang dipikul oleh suatu entitas pelaporan.

c. Keseimbangan antar karakteristik kualitatif

Keseimbangan antar karakteristik kualitatif diperlukan untuk mencapai suatu keseimbangan yang tepat di antara berbagai tujuan normative yang diharapkan dipenuhi oleh laporan keuangan pemerintah. Kepentingan relative antar karakteristik dalam berbagai kasus berbeda, terutama antara relevansi dan keandalan. Penentuan tingkat kepentingan antara dua karakteristik kualitatif tersebut merupakan masalah pertimbangan profesional

2.1.1.6. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Menurut Mardiasmo (2004) Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Disamping itu pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, dimana setiap SKPD sebagai pengguna anggaran (badan/dinas/biro/kantor) akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Semakin bagus tingkat pengelolaan keuangan oleh pengguna anggaran maka akan semakin tinggi tingkat kinerja SKPD.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dalam sektor publik, khususnya sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Menurut Maryanti (2002), Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktivitas selama periode tertentu, hal senada juga diungkapkan oleh Prawirosentono (1999), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya juga dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja manajerial didefinisikan didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam teori klasik, yaitu seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi yang meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran dan peran anggaran sebagai pengukur kinerja memiliki kaitan yang cukup erat.

Kinerja (*performance*) menurut Manning & Curtis (dalam Rohman, 2009) adalah pencapaian kerja, tindakan, perbuatan, dan lain-lain (*accomplishment of work, acts, feat, etc*), dalam pengertian yang lain Manning dan Curtis mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang telah dikerjakan (*something done or performed*). Selanjutnya LAN (dalam Rohman, 2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic scheme*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan

prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam periode tertentu (Boland dalam Rohman, 2009). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitaas dan kualitas yang terukur.

Menurut Mahoney *et. al.* (2009), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan pandangan Robertson *et. al.* (2009), terhadap kinerja seseorang lebih bersifat situasional, tergantung pada kondisi internal dan faktor eksternal yang melingkupi individu organisasi dalam melakukan pekerjaan. Faktor eksternal berupa target dan persaingan yang menuntut kinerja yang tinggi dari individu itu sendiri. Sedangkan faktor internal berupa lingkungan kerja, gaji, kesempatan, supervise dan yang meliputi dimensi kepuasan kerja. Kinerja merupakan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Siegel dan Marconi dalam Ramandei, 2009).

2.2. Riview Penelitian Terdahulu

Sibagariang (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komintmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD Sibolga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga, Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga, Sarana

Pendukung tidak berpengaruh terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga.

Berikutnya adalah Septrya (2013) yang melakukan penelitian pengaruh peran manajer dalam penganggaran dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja SKPD Kota Padang. Adapun hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan Peran manajer dalam penganggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD dan Pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja SKPD.

Selanjutnya, Sardjito (2008) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dimana Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran akan semakin meningkatkan kinerja aparat pemerintah daerah (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dalam memoderasi partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial dimana semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi kinerja (3) terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi dalam memoderasi partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemerintah daerah.

Selanjutnya adalah Nurwati, dkk (2012) Pengaruh Kepimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai pada SKPD Provinsi Sulawesi Tenggara. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini

adalah secara simultan terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, komitmen kerja, perilaku kerja dan kinerja pegawai ditemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan faktor yang penting untuk diperhatikan dan menjadi pertimbangan adalah budaya organisasi, komitmen kerja dan perilaku kerja.

Triasmoro (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri). Indikator penelitian ini adalah 1) Kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik 2) Motivasi : dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas rasa tanggung jawab 3) Kinerja Pegawai terhadap Produktifitas : Azas efektif dan efisien. Adapun hasil penelitian ini adalah Kemampuan pegawai (kecekatan, pelatihan dan pendidikan) Bappeda Kabupaten Kediri merupakan syarat dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi Bappeda dan Motivasi pegawai Bappeda Kabupaten Kediri dalam pencapaian kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh keinginan untuk berprestasi semata. Keadaan ini memerlukan peran seorang pemimpin untuk dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif (saling bekerjasama, saling empati dan saling menghormati) dan bukan pendekatan kekuasaan dan jabatan.

Adapun rangkuman rievew peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1. Review Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Indikator Penelitian	Hasil yang diperoleh
1	Anjarwati (2012)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Kejelasan Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Sasaran 1. Kejelasan sasaran anggaran, Disiplin anggaran, Keadilan anggaran, dan efektivitas anggaran Disusun dengan kinerja 2. Pengendalian Akuntansi: sistem dan prosedur akuntansi, formulir, dokumen, dan catatan, dan pemisahan tugas 3. Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas : Berdasarkan PP Nomor 24 tahun 2005 dan Permendagri nomor 13 tahun 2006 4. Kinerja Instansi Pemerintah : Aktivitas kegiatan, Sikap dan Loyalitas	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kejelasan sasaran anggaran, efisiensi dan sistem pelaporan berpen-garuh terhadap pendekatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah
2	Azhar (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi keberhasilan penerapan permendagri Nomor 13 tahun 2006 pada Pemerintah Kota Banda Aceh	Yang Permendagri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Regulasi, komitmen, SDM dan perangkat pendukung	1. Keberhasilan penerapan permendagri 13 diukur berdasarkan persepsi dari responden tentang keberhasilan mereka menerapkan peraturan yang baru 2. Regulasi diukur berdasarkan persepsi mereka tentang kecepatan suatu peraturan, keputusan dan perundangan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah 3. Komitmen diukur berdasar kan persepsi dari responden tentang keinginan dan ketidak inginan mereka dalam melakukan perubahan 4. SDM diukur berdasarkan persepsi mereka tentang kemampuannya dalam melaksana kan tugas yang diberikan 5. Perangkat pendukung diukur berdasarkan persepsi tentang kecukupan perangkat pendukung tersebut dalam membantu tugas mereka	Hasil penelitian yang didapatkan pada Pemerintah Kota Banda Aceh menyimpulkan bahwa, komitmen, SDM, dan perangkat pendukung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penerapan Permendagri 13 Tahun 2006, sedangkan regulasi tidak mempengaruhi secara signifikan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

<p>3 Bambang, dkk (2008)</p>	<p>Pengaruh Partisipasi Partisipasi Penyusunan Penyusunan Anggaran Terhadap Anggaran, Kinerja Kinerja Aparat Aparatur Pemerintah Masyarakat Pemerintah Daerah: Daerah, Budaya Budaya Dan Organisasi Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating</p>	<p>1. Partisipasi Penyusunan 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara anggaran : Kerjasama antara legislatif, Eksekutif dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja Masyarakat 2. Kinerja Aparatur : aparat pemerintah daerah Pengendalian Organisasi, dimana Semakin tinggi Penetapan reward and partisipasi penyusunan punishment system, anggaran akan semakin Pengendalian anggaran meningkatkan kinerja 3. Budaya Organisasi : praktik aparat pemerintah daerah. budaya organisasi dalam 2. Terdapat pengaruh pembuatan keputusan partisipasi signifikan antara variabel anggaran (yaitu employe budaya organisasi dalam oriented (orientasi pada orang) memoderasi partisipasi dan job oriented (orientasi pada penyusunan anggaran pekerjaan). dengan kinerja manajerial dimana semakin tinggi kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran & budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi kinerja.</p>
<p>4 Fitrie (2008)</p>	<p>Pengelolaan Keuangan Daerah Keuangan Daerah Perspektif Perspektif Permendagri No. 13 Permendagri No. 13 Tahun 2006 Pada Tahun 2006 Pemerintah Kota Binjai</p>	<p>1. Perencanaan : Masukan dari Pengelolaan Keuangan masyarakat kemudian Daerah belum dijabarkan dalam usulan mencerminkan sepenuhnya kegiatan aspirasi masyarakat daerah 2. Pelaksanaan : melaksanakan kota Binjai dimana arah dan pencatatan melalui sistem dan kebijakan umum akuntansi dalam menghasilkan anggaran lebih didominasi laporan keuangan oleh kepentingan elit lokal 3. Pertanggungjawaban diatasnya serta belum :perwujudan kewajiban optimalnya peranan panitia seseorang untuk anggaran DPRD Kota mempertanggungjawabkan Binjai sebagai wakil rakyat pengelolaan keuangan dan daerah. pengendalian</p>
<p>5 Ilmiha, Jalihah (2013)</p>	<p>Faktor-Faktor Yang Kualitas SDM, Mempengaruhi Komunikasi, Sarana Kinerja Satuan Pendukung, (pemecahan masalah), Pendukung, Komitmen Kerja Perangkat Komitmen dan pernyataan sebanyak 11 butir Kerja secara simultan tidak Daerah (SKPD) Organisasi, dan Dengan Motivasi Motivasi Kerja, Kerja Sebagai Motivasi Kerja Variabel Moderating Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan</p>	<p>1. Kinerja SKPD : Perencanaan, Kualitas SDM, evaluasi, problem solving Komunikasi, Sarana (pemecahan masalah), Pendukung, Komitmen kerjasama dengan total Organisasi, dan Motivasi pernyataan sebanyak 11 butir Kerja secara simultan tidak nyata 2. Kualitas Sumber Daya berpengaruh nyata Manusia : Latar belakang terhadap kinerja SKPD. pendidikan, kemampuan dan Begitu juga halnya keahlian dalam bidang Motivasi Kerja tidak tugasnya, kesiapan dalam memoderasi hubungan melakukan perubahan dalam antara Kualitas SDM, Pengelolaan Keuangan daerah Komunikasi, Sarana 3. Komunikasi : individualisme Pendukung, Komitmen dan pengendalian emosi, jarak Organisasi dengan Kinerja kekuasaan, kompleksitas SKPD. kognitif, memberikan umpan balik, serta laporan lisan dan tertulis 4. Sarana Pendukung : ketersediaan perangkat yang akan membantu mereka dalam melaksanakan tugas seperti tersedianya komputer dan software 5. Komitmen Organisasi : Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. 6. Motivasi Kerja : Prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan, dan afiliasi</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

6	Kartika, dkk (2013)	Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintahan Dan kualitas aparatur pemerintah daerah Terhadap kualitas laporan keuangan (studi kasus pada pemerintah kota tual)	Penerapan standar akuntansi pemerintahan, kualitas aparatur pemerintah daerah dan kualitas laporan keuangan	1. Penerapan standar akuntansi pemerintahan : Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan 2. Kualitas aparatur pemerintah : wawasan yang luas, memiliki kompetensi di bidangnya dan memiliki jiwa berkompetisi yang sportif 3. Kualitas Laporan Keuangan : Kepatuhan dan pengelolaan, Akuntabilitas dan pelaporan retrospektif, Perencanaan dan informasi otorisasi, Kelangsungan organisasi, Hubungan masyarakat, dan Sumber fakta dan gambaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Hasil penelitian juga memberikan bukti bahwa Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan
7	Mustafa, dkk (2010)	Analisis faktor – faktor yang berpengaruh terhadap Keterandalan dan ketepatanwaktuan pelaporan keuangan pada Skpd pemerintah daerah kota kendari	Kapasitas SDM, Pengendalian Intern Akuntansi, Pemanfaatan IT, Keterandalan dan Ketepatanwaktuan	1. Kapasitas SDM : Penguasaan SAKD 2. Pengendalian Intern : sistem dan prosedur akuntansi, otorisasi, formulir, dokumen, dan catatan, dan pemisahan tugas 3. Pemanfaatan IT : Intensitas Pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, jumlah aplikasi atau perangkat lunak, 4. Keterandalan&ketepatanwaktuan: Keterandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan	Hasil analisis menunjukkan bahwa kapasitas SDM tidak berpengaruh terhadap keterandalan, namun pengendalian intern akuntansi dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap keterandalan pelaporan keuangan. Keterandalan pelaporan keuangan tidak berpengaruh terhadap ketepatanwaktuan pelaporan keuangan, sementara kapasitas SDM dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap ketepatanwaktuan pelaporan keuangan. Kapasitas SDM berpengaruh terhadap keterandalan yang disebabkan karakteristik SDM di Kota Kendari masih memiliki kapasitas yang rendah dan taraf pendidikan yang masih relatif rendah khususnya dalam bidang akuntansi.
8	Nurwati, dkk (2012)	Pengaruh Kepimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai pada SKPD Provinsi Sulawesi Tenggara	Kepimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan Budaya Organisasi : Pandangan Organisasi, Kerja Sama Tim, Menghargai Motivasi dan Peningkatan Prakarsa 2. Komitmen Kerja : Kesetiaan, Kepercayaan, dan Menjalankan tujuan dan nilai organisasi 3. Perilaku Kerja : Aktivitas kegiatan, Sikap dan Loyalitas 4. Kinerja Pegawai : Aktivitas kegiatan, Sikap dan Loyalitas	Secara simultan terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, komitmen kerja, perilaku kerja dan kinerja pegawai ditemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan faktor yang penting untuk diperhatikan dan menjadi pertimbangan adalah budaya organisasi, komitmen kerja dan perilaku kerja.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

9	Safwan, dkk Pengaruh (2014) Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya	Kompetensi dan Motivasi, dan Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah	1. Kompetensi : Keyakinan dan Hasil nilai-nilai, keterampilan,karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya secara parsial berpengaruh organisasi terhadap kinerja 2. Motivasi : dorongan pengelolaan keuangan mencapai tujuan, semangat daerah pada Pemerintah kerja, inisiatif dan kreativitas Kabupaten Pidie Jaya. rasa tanggung jawab 3. Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah : pelayanan public
10	Septrya (2013) Peran manajer dalam penganggaran dan pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah terhadap kinerja SKPD Kota Padang	Peran Manajer, Pemanfaatan Sistem Informasi Daerah dan Kinerja SKPD	1. Kinerja SKPD adalah pencapaian pelaksanaan kegiatan, program kerja dan kebijaksanaan yang dilaksanakan oleh SKPD Kota Padang dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. 2. Peran manajer dalam penganggaran terdiri atas peran interpersonal, peran informasi dan peran pengambilan keputusan. 3. Pemanfaatan sistem informasi keuangan daerah adalah SKPD. Hal ini mendayagunakan suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, mengolah data pengelolaan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

11	Sibagariang (2013)	Pengaruh Sumber Manusia, Komunikasi, dukungan dan komitmen organisasi terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga	Kualitas Daya Komunikasi, sarana pendukung dan Kinerja	Kualitas Daya Komunikasi, sarana pendukung dan Kinerja	Sumber Manusia, sarana	<p>1. Kualitas SDM :latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh responden, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melaksanakan perubahan dalam pengelolaan keuangan daerah</p> <p>2. Komunikasi: informasi yang jujur dan terbuka baik dari pihak atasan maupun bawahan tentang rencana-rencana dan kemajuan SKPD</p> <p>3. Sarana Pendukung: ketersediaan perangkat yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas seperti komputer dan software.</p> <p>4. Komitmen Organisasi: rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi</p> <p>5. Kinerja SKPD: pencapaian SKPD dalam melaksanakan kegiatan atau program-program maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan , visi dan misi organisasi dalam pengelolaan keuangan dalam suatu periode</p>	Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga, Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja SKPD Kota Sibolga
12	Silalahi (2012)	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Penilaian Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pemerintahan Di Kota Dumai)	Anggaran Kinerja, Akuntansi Daerah, Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Penilaian Satuan Kerja Daerah	Anggaran Kinerja, Akuntansi Daerah, Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dan Penilaian Satuan Kerja Daerah	Berbasis Sistem Keuangan, Sistem Keadilan dan Disusun dengan Pendekatan kinerja	<p>1. Anggaran berbasis kinerja : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran, Disiplin anggaran, anggaran berbasis kinerja, Efisiensi sistem akuntansi keuangan dan efektivitas anggaran, daerah, dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah</p> <p>2. SAKD : Undang-Undang berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja satuan kerja perangkat daerah.</p> <p>3. SIPKD : Berdasarkan PP Nomor 24 tahun 2005 dan Permendagri nomor 13 tahun 2006.</p> <p>4. Kinerja Perangkat Daerah : Perencanaan, Pengkoordinasian, Evaluasi, Pengawasan, Pemilihan staf, Kinerja menyeluruh</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran, Disiplin anggaran, anggaran berbasis kinerja, Efisiensi sistem akuntansi keuangan dan efektivitas anggaran, daerah, dan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah

Tabel 2.1 (Lanjutan)

13	Triasmoro (2012)	Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri)	Kemampuan, dan Motivasi dan Kinerja Pegawai dan Produktifitas Kerja	1. Kemampuan : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (kecekatan, pelatihan dan dorongan pendidikan) mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas rasa tanggung jawab 2. Motivasi : dorongan pendidikan) Kabupaten Kediri merupakan syarat dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi Bappeda 3. Kinerja Pegawai terhadap dan fungsi Bappeda : Azas efektif dan 2. Motivasi pegawai Bappeda Kabupaten Kediri dalam pencapaian kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh keinginan untuk berprestasi semata
14	Warisno (2009)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Skpd Pada Pemko Jambi	Kualitas Komunikasi, Pendukung, Komitmen Organisasi, SKPD	SDM, 1. Kinerja : Tanggung Jawab Hasil penelitian Kesesuaian Undang- menunjukkan bahwa secara simultan kualitas pendidikan, sumber daya manusia, sarana pendukung dan komitmen pelatihan pemahaman tentang komunikasi, sarana tugasnya 2. Kualitas SDM : pendidikan, sumber daya manusia, sarana pendukung dan komitmen 3. Komunikasi : Ide dan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap 4. Komintmen : Kesanggupan Kinerja SKPD pada untuk bertanggung jawab Pemerintahan Provinsi Organisasi Jambi. Sedangkan secara 5. Sarana Pendukung : parsial sarana pendukung Ketersediaanya Perangkat dan komitmen organisasi Software dan Hardware tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SKPD