

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

DINDA DAMARASRI
NIM: 105731104119

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”(Q.S Ar-Ra’d: 11)

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Dan Ibunda Serta Kakak-kakak Dan Adikku, Serta Orang-Orang Yang Sudah Banyak Membantu Baik Dalam Menyemangati, Mendorong Serta Mendoakan Kesuksesanku Dari Segi Materi Maupun Non-Materi

PESAN DAN KESAN

Di Antara Keputusan Yang Kita Ambil Dalam Hidup, Kita Tidak Bisa Menghindari Segala Konsekuensinya Yang terpenting Adalah Untuk Tetap Tenang Saat Menghadapinya Dan Selalu Berfikir Positif



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Dinda Damarasri
NIM : 105731104119
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Muttiarni, S.E.,M.Si
NIDN:0930087503

Pembimbing II

Nurhidayah.S.E.,M.Ak
NIDN: 0917059202

Mengetahui,

Dekan



Dr.H. Andi Jam'an.SE.,M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Mira, SE.,M.Ak
NBM: 1286844



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Dinda Damarasri**, Nim **105731104119** diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/62201/091004/2023 M, Tanggal 28 Dzulqa'dah 1444 H/ 17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Akuntansi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Dzulqa'dah 1444 H
17 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

- | | | | |
|----|---------------|---|---|
| 1. | Pengawas Umum | : Prof Dr. H. Ambo Asse, M.ag
(Rektor Unismuh Makassar) |  |
| 2. | Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 3. | Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Si., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. | Penguji | : 1. Amir, SE.,M.Si.,Ak.,CA
2. Dr. Ramly, S.E.,M.Si
3. Abdul Salam HB,SE.,M.Si.,Ak.CA
4. Mukminatid Ridwan, SE.,M.Si |  |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr.H.AndiJam'an.SE..M.Si

NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Damarasri
Stambuk : 105731104119
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



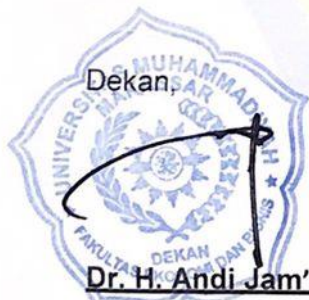
METERAL
TEMPEL

4CC5AKX476191250

Dinda Damarasri

NIM: 105731104119

Diketahui Oleh:



Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Mira, SE., M.Ak

NBM: 1286844

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Sahalallahu wa sallam beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Ini merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa”**.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Program Studi Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya, bapak Syahrir D dan ibu Sri nurhayati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan saudara saya yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang dalam kehidupan di dunia dan diakhirat.

Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat kesungguhan dan ketabahan hati serta kerja keras dan berdo'a serta dorongan dan bantuan dari

beberapa pihak, secara langsung ataupun tidak langsung sehingga hal-ha yang demikian rumit dapat penulis atasi dengan sebaik-baiknya. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Mira,S.E.,M.Ak Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Muttiarni,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nurhidayah,S.E.,M.Ak selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas waktu, kesabaran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada saya selama mengikuti perkuliahan.
7. Ibu Dra.Kamsina.MM Selaku Sekretaris Daerah Kab.Gowa beserta stafnya dan masyarakat atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi

Akuntansi Angkatan 2019.

10. Terimakasih teruntuk keluarga besar saya serta sahabat-sahabat saya Nurainun dan Widi alfianti yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan kepada para pembaca umumnya, aamiin. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan partisipasi, penulis ucapkan banyak terimakasih. Semoga mendapat limpahan rahmat dan amal yang berlipat ganda di sisi Allah Subhanahu wa ta'ala.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikaum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 17 Juni 2023

DINDA DAMARASRI

ABSTRAK

DINDA DAMARASRI, 2023. Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Skripsi, Program studi Akuntansi Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Muttiarni dan Nurhidayah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa. Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, hasil analisis akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa instansi ini telah berhasil dalam komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Dengan mencapai nilai 80.67 dan berada pada kategori A, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat dianggap sebagai instansi yang berkinerja tinggi dan memiliki akuntabilitas yang baik terhadap publik dan para pemangku kepentingan.

Kata Kunci : Akuntabilitas, Sekretariat Daerah Kab.Gowa

ABSTRACT

DINDA DAMARASRI, 2023. Analysis of Performance Accountability of Government Agencies at the Regional Secretariat of Gowa Regency. Thesis, Muhammadiyah Makassar Accounting Study Program. Supervised By: Muttiarni and Nurhidayah

This study aims to determine the performance accountability of government agencies at the Regional Secretariat of Gowa Regency. The type of research used is qualitative with a descriptive approach. The data used in this research are primary data and secondary data. The data analysis technique used is descriptive method.

The results of the analysis show that overall, the results of the analysis of performance accountability at the Regional Secretariat of Gowa Regency indicate that this agency has been successful in the components of performance planning, performance measurement, performance reporting, internal evaluation, and performance achievements. By achieving a score of 80.67 and being in category A, the Regional Secretariat of Gowa Regency can be considered as a high performing agency and has good accountability to the public and stakeholders.

Keywords: Accountability, Regional Secretariat of Gowa Regency



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Organisasi Sektor Publik	8
2. Tujuan Akuntansi Sektor Publik Sektor Publik	9
3. Akuntabilitas	10
4. Kinerja	11
5. Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah	14

B. Tinjauan Empiris / Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Fokus Penelitian.....	26
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
D. Jenis Sumber Data.....	27
E. Informan.....	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	30
1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	30
2. Visi Dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	31
3. Tugas Pokok Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.....	31
4. Struktur Organisasi.....	33
B. Hasil Penelitian.....	39
C. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65
BIOGRAFI PENULIS.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Indikator Kinerja Utama	40
Tabel 4.2 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2 tahun 2020	43
Tabel 4.3 Capaian Kinerja Sasaran Dan Program Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2023	45
Tabel 4.4. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2023	46
Tabel 4.5. Perbandingan Capaian Kinerja setiap tahunnya.....	47
Tabel 4.6. Komponen Penilaian SAKIP Kabupaten Gowa	49
Tabel 4.7. Nilai Hasil Evaluasi.....	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	34



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan kewajiban suatu instansi pemerintah pusat ataupun itu daerah. Masyarakat Indonesia mengalami perubahan yang besar dan cukup mendasar dalam bidang pemerintahan. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya keinginan diterapkannya akuntabilitas dan transparansi kinerja dan pengelolaan sektor public. Tujuan akuntabilitas kinerja untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi, selain itu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mengetahui kemampuan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Keberhasilan otonomi daerah sangat ditentukan oleh adanya tata pemerintah yang baik (*good governance*) yang sangat dipengaruhi oleh kinerja pemerintah itu sendiri.

Menurut Yusuf (2020) Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) juga berlaku bagi dinas-dinas yang ada di daerah dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya, sehingga diharapkan dinas-dinas tersebut dapat melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik.

Menurut Putri (2019) laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

atau LAKIP adalah media akuntabilitas kinerja yang dapat dipakai oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan kewajiban dan sebagai bahan pelaporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Media akuntabilitas yang dibuat secara periodik memuat informasi yang dibutuhkan oleh pihak yang memberi amanah atau pihak yang memberikan delegasi wewenang. Melalui media secara formal dapat dilakukan pertanggungjawaban dan bahan untuk menjawab berbagai permasalahan yang diminta oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menentukan fokus perbaikan kinerja yang berkesinambungan.

Saat ini sistem manajemen pemerintahan berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada outcome. Sehingga kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam instansi pemerintah sebagai organisasi yang Banyak pegawai yang tidak tahu tentang konsep dari kinerja itu sendiri, mereka hanya melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya saja, tanpa mempedulikan bagaimana output dan outcome atas kinerja yang telah dilaksanakan. Para pegawai hanya sebatas memahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah di mana mereka telah melaksanakan pekerjaannya dengan benar yang telah sesuai dengan Undang-undang atau peraturan yang berlaku (Pratiwi *et al*, 2022). Padahal konsep kinerja yang sebenarnya bukan hanya sebatas telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Undang-undang, akan tetapi banyak komponen lain yang digunakan sebagai penilaian kinerja memberikan pelayanan publik. Akan tetapi pada prakteknya, kinerja tidak dilaksanakan sesuai dengan konsep yang ada. Permasalahan mengenai kinerja instansi pemerintah mendesak Pemerintah Indonesia dapat memaksimalkan performance terhadap instansi pemerintah. Salah satu upaya pemaksimalan kinerja tersebut adalah dengan

mengimplementasikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi/Lembaga/Badan Pemerintah, disingkat LAKIP.

Sebelum instansi pemerintah menyampaikan laporan dimana dalam laporan tersebut memuat tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam waktu satu tahun yang kemudian dikenal dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), terlebih dahulu ada sebuah rangkaian tahapan yang digunakan untuk menyusun LAKIP. Sebuah sistem yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dimana SAKIP merupakan instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan dari misi organisasi yang terdiri dari berbagai komponen yang merupakan kesatuan dimulai dari proses perencanaan strategi, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja (Widiyanto, 2021).

Instruksi Presiden Nomor : 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, pada intinya mengamanatkan agar setiap instansi pemerintah dalam penyelenggaraan tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya, wajib dilaksanakan secara akuntabel dan salah satu bentuknya adalah kewajiban penyusunan laporan kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Pelaporan dimaksud secara tidak langsung merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat tentang kualitas kinerja yang dihasilkan terkait pengelolaan dan penggunaan sumberdaya

yang dimiliki termasuk sumber daya keuangan.

Pelaporan kinerja pemerintahan tersebut diantaranya adalah Laporan Instansi Pemerintah (LKj) yang disampaikan kepada Presiden melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. LKj disusun dalam kurun waktu satu tahun anggaran dan disampaikan setiap awal tahun pelaksanaan anggaran selanjutnya. Pelaporan didasarkan pada realisasi capaian kinerja tahunan perencanaan strategis dan pengaruhnya terhadap proses perwujudan kondisi akhir rencana lima tahunan, yang ditetapkan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Sehingga pelaporan ini pada prinsipnya menggambarkan realisasi tahapan pencapaian proses perwujudan cita-cita Kepala Daerah yang dituangkan kedalam visi, misi dan program strategis RPJMD. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Pemerintah Kabupaten Gowa Tahun 2016 merupakan laporan realisasi hasil penyelenggaraan pemerintahan tahun pertama dari lima tahun perencanaan RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2021 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2016. RPJMD merupakan landasan utama yang mengarahkan seluruh gerak penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan sesuai Visi dan Misi Kabupaten Gowa.

Pemerintah Kabupaten Gowa menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Gowa Tahun 2016, sebagai bentuk pemenuhan kewajiban dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemenuhan prinsip akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. LKj Kabupaten Gowa Tahun 2016 ini juga merupakan bahan penting dalam proses evaluasi dan kajian internal organisasi, juga merupakan informasi penting untuk masyarakat tentang hasil

kinerja pemerintahan pada Tahun 2016.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2020) dengan judul penelitian Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Baubau (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kota Baubau). Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Baubau yang belum memahami konsep pertanggungjawaban kinerja. Selain itu, masih ditemukannya beberapa permasalahan dalam pelaporan kinerja dan capaian kinerja yakni keterbatasan sumber daya manusia khususnya APIP baik dari segi kuantitas maupun kualitas serta perlunya peningkatan sistem pengendalian intern pada level yang lebih baik sebagai jaminan sistem pengendalian intern yang dapat menekan angka penyimpangan. Kondisi ini memicu evaluasi Laporan Pertanggungjawaban Kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) Kota Baubau memperoleh nilai "CC".

Penelitian ini juga mengacu pada Yusuf *et al* (2020) dengan judul Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kabupaten Muna Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidak sesuaian format LAKIP Dinas Komunikasi Informatika Statisik dan Persandian Kabupaten Muna Barat dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010. Dari sepuluh unsur dalam peraturan, terdapat lima (5) unsur yang belum sesuai dengan format pada peraturan. Dapat disimpulkan LAKIP Dinas Kominfo Kabupaten Muna Barat belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 29 tahun 2010.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian

dengan judul “**Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan memperluas pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa. Hingga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut terkait pembahasan yang sejenis

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan pengetahuan, dan informasi baik secara teori maupun praktiknya mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa. Serta merupakan syarat dalam rangka penyelesaian studi akhir strata 1 program studi Akuntansi Fakultas

Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.

b. Bagi Pemerintah

Dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan referensi terkait perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan pada dinas pendapatan daerah wilayah Kab. Takalar.

3. Manfaat Kebijakan

Dengan akuntabilitas pelaporan terkait dengan kinerja instansi maka akan meningkatkan kinerja kedepannya yang lebih baik lagi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Organisasi Sektor Publik

a. Defenisi

Organisasi Sektor Publik yang paling mudah dikenal adalah organisasi pemerintah. Organisasi pemerintah sebagaimana organisasi publik umumnya, akan beraktivitas berdasarkan anggaran. Sejak awal tahun 1990-an, paradigma pemerintahan diberbagai Negara bergeser dari kelola pemerintah formal (*ruling government*), menuju ke tata pemerintahan yang baik (*good governance*), dalam rangka menempatkan administrasi pemerintahan menjadi lebih berhasil guna, berdayaguna, dan berkeadilan bagi setiap warga masyarakat. Menurut Majid (2019:06) Akuntansi sektor *public* merupakan suatu proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dan suatu organisasi atau entitas publik seperti pemerintah, LSM, dan lain-lain yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka mengambil keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukan.

organisasi sektor public bukan hanya dibuat untuk menghasilkan laba akan tetapi dilaksanakan untuk menyediakan pelayanan untuk kepentingan masyarakat umum. Tujuan organisasi meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan aktivitas lembaga dalam melaksanakan misi lembaga. (Tambariki *et al*:2018:551). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Akuntansi sector public adalah organisasi sektor publik pada umumnya berupa lembaga-lembaga negara atau pemerintahan atau organisasi yang memiliki keterkaitan dengan keuangan negara. Organisasi ini merupakan suatu kesatuan yang pusat kegiatannya *focus* pada kepentingan masyarakat, dan olehkarenanya organisasi *sector public* tidak mementingkan laba dan menjadikannya sebagai tujuan dalam organisasi tetapi lebih kepada kepuasan masyarakat.

2. Tujuan Akuntansi Sektor Publik

Berikut ini beberapa tujuan dari adanya akuntansi sektor public yang dijelaskan oleh *American Accounting Association* (1970) (dalam Tambariki *et al*:2018:10)

- 1) *Accountability*, Tujuan dari akuntansi sektor public adalah digunakan untuk memberikan informasi yang dapat berguna bagi manager sektor publik dan dapat digunakan dalam pelaporan pertanggung jawaban, serta untuk melaporkan kegiatan-kegiatan pada publik atas operasi pemerintahan serta penggunaan anggaran *public*.
- 2) *Management Control*, Tujuan dari adanya akuntansi sektor publik adalah dapat memberikan informasi yang memang dibutuhkan dalam pengelolaan suatu lembaga/organisasi secara tepat, cepat, efisien, dan ekonomis atas operasi serta penggunaan dari sumber daya yang dianggarkan dalam organisasi/lembaga.

3. Akuntabilitas

a. Defenisi Akuntabilitas

Menurut Yusuf *et al* (2020:269) Kata akuntabilitas berasal dari bahasa inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggung jawabkan. Itulah sebenarnya, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan pelaksanaan dan pengelolaan terhadap yang dipercayakan. Akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat.

Menurut kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang/individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan secara bertanggung jawab atau sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Worotikan *et al*:2018:547).

Dari berbagai definisi dan penjelasan mengenai akuntabilitas yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara *periodic*.

b. Jenis-Jenis Akuntabilitas

Menurut Fadhlurrohman *et al* (2021:244) Akuntabilitas publik secara umum terdiri atas dua macam,

1) Akuntabilitas vertikal adalah pertanggung jawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggung jawaban unit-unit kerja (dinas atau organisasi pemerintah) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR/DPR dan juga pertanggungjawaban kepada Presiden.

2) Akuntabilitas horizontal Sedangkan akuntabilitas dan pertanggungjawaban horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas, artinya bahwa pemerintah harus memberikan pertanggung jawabannya kepada masyarakat luas guna memberikan pemahaman tentang apa yang sudah dilakukan atau program yang dikeluarkan oleh pemerintah.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Worotikan *et al* (2018:547) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang/individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan secara bertanggung jawab atau sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Di Indonesia, praktik pengukuran kinerja instansi pemerintah telah

dilakukan setelah dikeluarkan Inpres No. 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menanggapi instruksi tersebut, Lembaga Administrasi Negara dan BPKP menyusun buku pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan rencana strategis (strategic planning) suatu organisasi, kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau individu tidak mungkin dapat dicapai karena tidak ada tolak ukurnya (Yusuf *et al*:2020:269).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sumber daya manusia (pegawai) perseorangan atau kelompok yang berada dalam suatu organisasi atau institusi dengan berpedoman pada tujuan yang telah digariskan demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

b. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat yang berhubungan dengan perilaku dan kinerja anggota suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan aktifitas (Majid:2019:152). Informasi yang

dihasilkan ini selanjutnya akan digunakan untuk mengevaluasi efektivitas perusahaan berdasarkan standar-standar tertentu dan bila perlu akan dilakukan perbaikan dalam kegiatan perusahaan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan.

Setiap aktifitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efektifitas dan efesienya. Dalam organisasi *sector public* pengukuran kinerja terutama dilakukan untuk mengukur tingkat ekonomi, efesiensi, efektifitas.

c. Komponen Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengembangkan variabel kunci yang sudah teridentifikasi menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja dapat berbentuk faktor keberhasilan utama organisasi dan indikator kunci. Indikator kinerja penting untuk mengetahui apakah aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Menurut Putri (2019:280) Komponen yang digunakan dalam penentuan indikator kinerja:

- 1) Biaya pelayanan (*cost of service*) Indikator biasanya diukur dalam bentuk biaya unit.
- 2) Penggunaan (*utilization*) Indikator penggunaan membandingkan antara *supply of service* (pelayanan yang ditawarkan) dengan *public demand* (permintaan publik).

- 3) Kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*); Indikator kualitas dan standar pelayanan merupakan indikator yang paling sulit diukur.
- 4) Cakupan pelayanan (*coverage*), indikator cakupan pelayanan perlu dipertimbangkan apabila terdapat kebijakan atau peraturan perundangan yang mensyaratkan untuk pelayanan dengan tingkat pelayanan minimal yang telah ditetapkan.
- 5) Kepuasan (*satisfaction*), indikator kepuasan biasanya diukur melalui metode jajak pendapat secara langsung.

5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a. Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Fadhlurrohman *et al* (2021:244) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. Keberhasilan terwujud apabila memenuhi persyaratan antara lain: sesuai dengan asas umum penyelenggara negara, komitmen dari pimpinan serta staf, terbuka terkait tujuan yang telah diperoleh, jujur, objektif, transparan dan akurat.

b. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selalu di singkap SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan

prosedur, yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan menetapkan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah (Yusuf:2020:270).

Sehingga dapat disimpulkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem yang membentuk suatu siklus yang dimulai dari proses penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang akan dicapai yang tercantum dalam perencanaan strategik organisasi, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut kedalam Rencana Kinerja Tahunan, kemudian ditetapkan dalam penetapan kinerja, penetapan pengukuran kinerja, pengumpulan data untuk menilai kinerja, menganalisis, mereviu dan melaporkan kinerja, serta menggunakan data kinerja tersebut untuk memperbaiki kinerja organisasi pada periode berikutnya dimana penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Penyelenggaraan SAKIP No 9 Tahun 2014 pasal 5 penyelenggaraan SAKIP meliputi:

- 1) Rencana strategis,

- 2) Perjanjian kinerja,
- 3) Pengukuran kinerja,
- 4) Pengelolaan data kinerja,
- 5) Pelaporan kinerja, dan
- 6) Evaluasi kinerja.

c. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Menurut Santoso (2018:164) 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 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.

Menurut Worotikan *et al* (2018:549) Format dan Isi LAKIP. LAKIP menyajikan uraian tentang kinerja instansi pemerintah dalam arti keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran tujuan instansi pemerintah. Format LAKIP terdiri dari (PERMENPAN:2010) :

- 1) Ikhtisar Eksekutif (*Executive Summary*). Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis

serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

- 2) Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum organisasi yang melaporkan dan sekilas pengantar lainnya.
- 3) Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja. Dalam bab ini diuraikan mengenai beberapa hal penting dalam perencanaan dan perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja). Dokumen penetapan kinerja tersebut berupa : 1. Rencana strategis. Pada bagian ini berisi uraian singkat tentang rencana strategis instansi mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran. 2. Formulir indikator kinerja utama (IKU). Formulir IKU berisikan sasaran strategis serta indikator sasaran disertai cara perhitungan untuk mengukur capaian indikator sasaran. 3. Rencana kinerja tahunan (RKT). Formulir RKT berisi mengenai sasaran strategis dari suatu instansi sesuai dengan indikator kinerja atas sasaran strategis dari instansi. 4. Perjanjian kinerja. Formulir perjanjian kinerja berisikan target tahunan dari setiap sasaran dan indikator sasaran.
- 4) Bab III Pertanggungjawaban Kinerja. Menguraikan kesuksesan dan kegagalan, target hasil kinerja, evaluasi dan analisis

pertanggungjawaban kinerja, yang di dalamnya menjabarkan secara sistematis pengambilan langkah antisipatif yang harus diambil, halangan-halangan, dan persoalan yang harus dihadapi.

- 5) Bab IV Penutup. Menjelaskan mengenai strategi pemecahan masalah yang akan dilakukan di tahun mendatang, permasalahan dan hambatan yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta kegagalan dan keberhasilan yang dialami.
- 6) Lampiran-lampiran. Menjabarkan penjelasan selanjutnya tentang, gambar, sarana prasarana, aspek pendukung seperti SDM, metode, perhitungan-perhitungan dan aspek lain dan data yang relevan sebaiknya jangan dijabarkan dalam bentuk teks laporan, tetapi dijabarkan pada lampiran.

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 ayat1). Pencapaian sasaran sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya menyajikan informasi (Pasal 16 ayat 2) tentang: 1. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi 2. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi 3. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja 4. Perbandingan capaian kinerja sampai tahun berjalan dengan target kinerja 5 tahun yang direncanakan Manfaat laporan

akuntabilitas kinerja yang diatur pada pasal 18 adalah sebagai berikut:

- 1) Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan.
- 2) Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang
- 3) Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

B. Tinjauan Empiris / Penelitian Terdahulu

Dari judul penelitian tentang analisis akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan judul yang disajikan dibawah ini

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jenefer Hermina Worotikan, Jullie J. Sondakh, Hendrik Gamaliel/2018	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa	Metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan wawancara dan dokumentasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa format penyusunan LAKIP DPU minahasa Tahun 2016 sebagian besar telah disusun dengan PERMENPAN nomor 29 tahun 2010 namun masih terdapat unsur-unsur dengan format penyusunan LAKIP DPU yang belum sesuai dengan regulasi.
2.	Susan Santoso/2018	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja	Kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa

		Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara		Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara telah disajikan dengan cukup baik dan sesuai dengan Permen PAN No. 29 tahun 2010.
3.	Beby Nurtesha Putri/2019	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya	Metode deskriptif	Hasil kajian menunjukkan kinerja untuk semua target yang ada dan sesuai dengan kondisi yang diharapkan
4.	Mochammad Iqbal Fadhlurrohman, Budiman, dan Etika Khairina/2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pemerintah Daerah (Studi Komparatif Pemerintah Kabupaten Bantul Dan Kabupaten Sleman)	Dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang dimana dibantu dengan analisis menggunakan Nvivo12 plus	Hasil dari penelitian yang menggunakan Nvivo12 plus ini yaitu dalam dua instansi terkait berbeda hasilnya, seperti di Bappeda Sleman dari faktor yang dipakai budaya organisasi sangat signifikan berpengaruh yaitu 66% pengaruh terhadap proses akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan dan untuk ketaatan perundang-undangan pengaruhnya yaitu 33%. Dan untuk secretariat Bantul sendiri dari budaya organisasi yaitu 58% keterpengaruhan terhadap proses akuntabilitas kinerja organisasi dan untuk

				<p>ketaatan perundang-undangan yaitu 41% pengaruh dalam proses akuntabilitas kinerja organisasi. Maka dalam penelitian yang dilakukan ini dari dua faktor yang mempengaruhi proses akuntabilitas kinerja organisasi ini sudah dapat dilihat hasil yang lumayan signifikan dari dua faktor tersebut bisa mempengaruhi hasil dari pada akuntabilitas kinerja yang dimana membuat proses kinerja meningkat dalam pelaksanaannya.</p>
5.	<p>Akbar Reyformatio Zakky Widiyanto, dan Arni Karina/2021</p>	<p>Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Berdasarkan Permenpanrb Nomor 53 Tahun 2014 (Studi Kasus pada Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB)</p>	<p>Metode kualitatif dengan teknik analisis deskriptif komparatif dengan membandingkan format dalam LAKIP dengan format dalam peraturan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa LAKIP telah disusun sesuai dengan aturan yang telah dilakukan tindak lanjut atas temuan telaah oleh Inspektorat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dari enam unsur dalam peraturan tersebut, ada empat unsur yang belum terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa LAKIP Deputi Bidang Sumber Daya Manusia dan Aparatur Kementerian PAN RB belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan</p>

				Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014.
6.	Herni Sunarya/2021	Analisis Kinerja Perencanaan, Pelaksanaan, Pertanggungjawaban Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Keuangan Daerah Kota Kupang	Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, pertanggungjawaban anggaran, evaluasi anggaran, Akuntabilitas Aparatur Pemerintah dalam kondisi baik
7.	Endang Tri Pratiwi, Dewi Mahmuda, Ernawati Malik/2022	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Baubau (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kota Baubau)	Penelitian kualitatif melalui studi kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Baubau yang belum memahami konsep pertanggungjawaban kinerja. Selain itu, masih ditemukannya beberapa permasalahan dalam pelaporan kinerja dan capaian kinerja yakni keterbatasan sumber daya manusia khususnya APIP baik dari segi kuantitas maupun kualitas serta perlunya peningkatan sistem pengendalian intern pada level yang lebih baik sebagai jaminan sistem pengendalian intern yang dapat menekan angka penyimpangan. Kondisi ini memicu evaluasi Laporan Pertanggungjawaban

				Kinerja instansi Pemerintah (LAKIP) Kota Baubau memperoleh nilai "CC".
8.	Sapriila Nur Fadila, dan Gideon Setyo Budiwitjaksono/2022	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	Penelitian kuantitatif menggunakan metode analisis regresi berganda dengan alat bantu aplikasi software SPSS versi 26 for windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan, pengendalian akuntansi dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
9.	Indra Firmansyah, dabMarini Destiyana/2022	Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Periode 2015-2020 Di Kabupaten Ogan Komering Ilir (Studi Kasus Pada Bpkad Ogan Komering Ilir)	Rasio deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahawa (1) Efektifitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ilir tergolong Efektif (2) Efisiensi merupakan ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasil yang diperhitungkan tingkat efisiensi anggaran dan belanja di BPKAD OKI tergolong

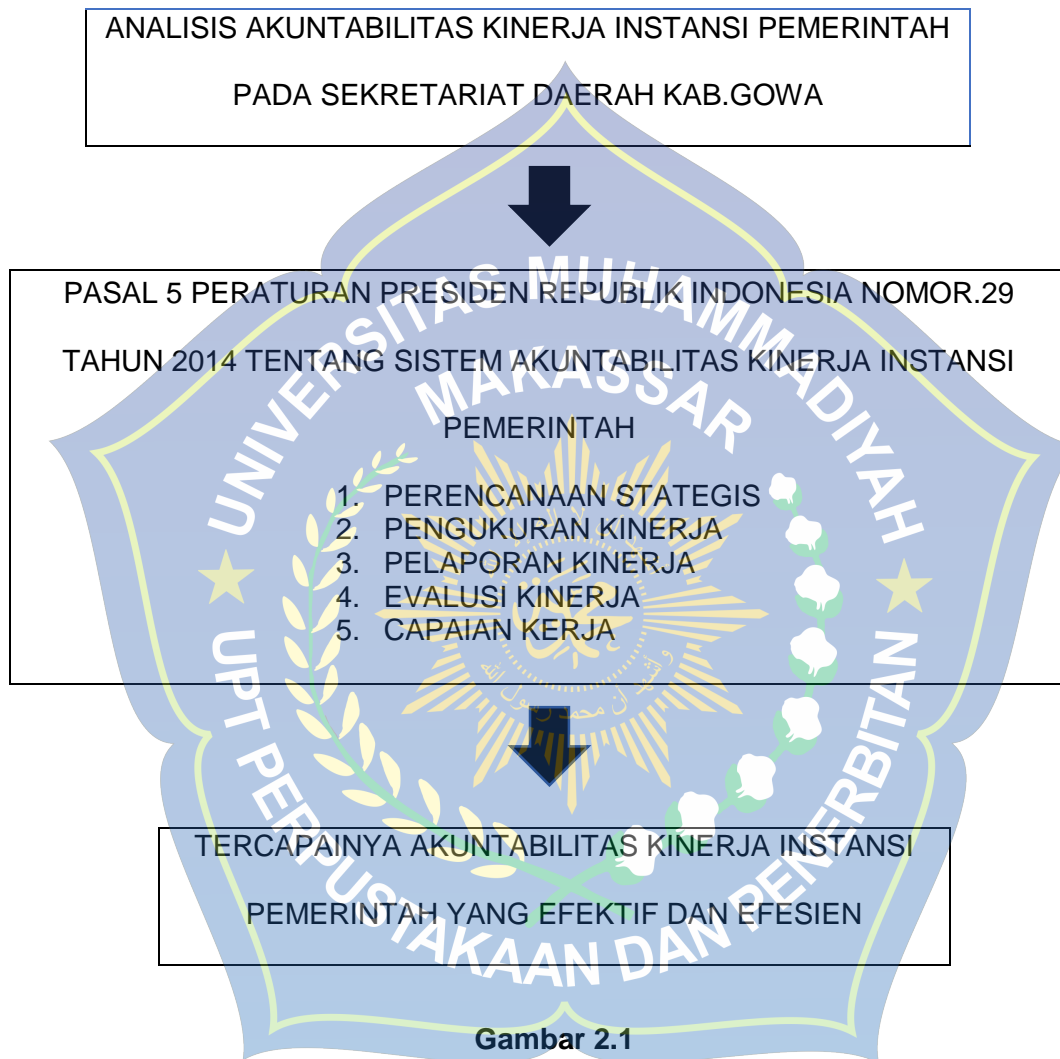
				efesien dri tahun 2015-2020.
10.	Herni Sunarya/2021	Analisis Kinerja Perencanaan, Pelaksanaan, Pertanggungjawaban Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Keuangan Daerah Kota Kupang	Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran, pertanggungjawaban anggaran, evaluasi anggaran, Akuntabilitas Aparatur Pemerintah dalam kondisi baik

C. Kerangka Pikir Penelitian

Akuntabilitas instansi pemerintah merupakan alat untuk mengetahui pertanggungjawaban pihak-pihak yang diberi kepercayaan dalam hal ini instansi pemerintah dimana akan mengungkapkan keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugasnya serta pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penyajian akuntabilitas kinerja menitik beratkan pada tercapainya hasil evaluasi dan analisis kinerja terkait permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian target akuntabilitas kinerja.

Inpres Nomor 7 tahun 1999 menyebutkan bahwa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tujuan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptannya pemerintah yang baik dan terpercaya. Melihat hal tersebut, penulis bermaksud untuk menganalisis kinerja yang dituangkan dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab. Gowa.

Berdasarkan penjelasan tersebut ,secara ringkas kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian dimulai dengan mengumpulkan dan menyaring seluruh keterangan yang masuk secara menyeluruh dan detail kemudian diuraikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas.

Menurut Murdiyanto (2020:19) merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks, dan rinci, dengan jalan penguraian dan pemahaman terhadap gejala-gejala yang diamati sehingga mengumpulkan data dan informasi selengkap-lengkapya sehingga peneliti memahami fenomena tersebut secara utuh dan bersifat kompleks.

B. Fokus Penelitian

Untuk membuat penelitian ini lebih terarah maka fokus (ruang lingkup) dari penelitian ini adalah pelaksanaan analisis akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi atau objek penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kab.Gowa yang terletak di Jalan Masjid Raya No.30, Kelurahan Sungguminasa Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa, karena peneliti tertarik untuk mencari tau

bagaimana akuntabilitas kinerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kab.Gowa Waktu pelitian kurang lebih dua bulan tahun 2023.

D. Jenis Sumber Data

Data merupakan unsur penting dalam penelitian yang diperoleh berdasarkan fakta yang sesuai dengan yang ada di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diterima dari narasumber yang harus diolah lagi. Data yang diperoleh dengan mengumpulkan sejumlah keterangan atau fakta melalui wawancara dengan karyawan Sekretariat Daerah Kab.Gowa dan observasi langsung ke Sekretariat Daerah Kab.Gowa

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak lagsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain. Data sekunder di kumpulkan melalui studi pustaka (melalui jurnal, skripsi, dan data dokumentasi yaitu data laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dari Sekretariat Daerah Kab.Gowa).

E. Informan

Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah informan yang mengetahui, dan memahami terkait akuntabilitas kinerja instansi tersebut.

1. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
2. Pejabat Struktural Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa
3. Staf Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Lapangan

Menurut Hardani (2020:124) observasi merupakan metode pengumpulan data yang sistematis terhadap objek penelitian, yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Adapun observasi yang dilakukan peneliti adalah peneliti melakukan observasi awal di kantor Sekretariat Daerah Kab.Gowa terkait akuntabilitas kinerja instansi tersebut. Pengamatan ini dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh dan sebagai bahan informasi atas data penelitian.

2. Wawancara

Menurut Santoso (2018:165) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak instansi yang terkait dalam hal ini Sekretariat Daerah Kab.Gowa. Teknik yang dilakukan yaitu tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan Sekretariat Daerah Kab.Gowa sehubungan dengan akuntabilitas kinerja instansi tersebut.

3. Dokumentasi

Peneliti akan melakukan observasi langsung pada dokumen-dokumen terkait untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Metode dokumentasi berarti mengumpulkan data atau mengambil data dengan mencatat data yang sudah ada atau melakukan pengcopyan (Putri:2019:282).

4. Media Elektronik

Metode pengumpulan data yang dilakukan lewat media elektronik berupa jaringan internet dengan melakukan penelusuran situs melalui alat bantu pencari seperti Google dan Jurnal-jurnal terkait.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif bersifat sistematis, terencana dan terstruktur sehingga dapat menggambarkan, menganalisis, dan meringkas berbagai kondisi yang dikumpulkan dari pengamatan, wawancara, dokumentasi, media elektronik mengenai masalah yang diteliti yang terjadi (Widianto:2021:05).

Menurut Miles dan Huberman, analisis dibagi menjadi beberapa tahap yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung.

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles dan Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh, kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisis selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Sistem kekuasaan yang berhubungan dengan pemilikan tanah lebih jelas lagi terlihat dalam surat pemerintahan kerajaan. Dalam uraian kesejarahan, kita dapat melihat bahwa gelar kebangsawanan selalu dihubungkan dengan nama negeri tertentu. Dalam kehidupan adat feodelisme masyarakat Makassar terdapat dua macam kepemimpinan. Kepemimpinan yang pertama disebut Pamminawangang Tojeng yang dapat diterjemahkan sebagai kepemimpinan murni. Kepemimpinan kedua diberi nama Pamminawangngang Tunipinawang yang dapat diterjemahkan sebagai Kepemimpinan Penguasa. Kepemimpinan Tojeng terdapat di Desa-desa, menurunkan pula gelar-gelar yang berbeda-beda menurut sejarah desa masing-masing. sedangkan Kepemimpinan Tunipinawang berkembang di pusat pemerintahan kerajaan. Kerajaan Gowa pada fase terakhir perkembangannya digambarkan sebagai berikut : Gallarang, seperti gallarang Mangasa, Gallarang Tombolo

Pada tanggal 31 Desember 1906, Gubernur Celebes dan daerah takluknya mengeluarkan surat keputusan No. 6041/2, yang kemudian disahkan oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda pada tanggal 30 Maret 1907 No. 16, untuk menetapkan wilayah Gowa Barat. Daerah ini meliputi distrik-distrik : Jongaya, Borisallo, Manuju, Pattallasang, dan Paccelokang. Daerah ini dipimpin oleh seorang Pamongpraja Belanda, yaitu Controluer yang berkedudukan di Pandang- Pandang.

Pada Tanggal 01 Juli 1926 dibentuklah oleh pemerintah Belanda sebuah pemerintahan yang disebut Federasi Gowa, yang memiliki perlengkapan dan anggaran rumah tangga sendiri. Lembaga ini merupakan suatu langkah untuk merehabilitir Gowa kembali sebagai sebuah kerajaan seperti sebelum tahun 1906.

2. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

a. Visi

Terwujudnya gowa yang handal dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan penyelenggaraan pemerintah

b. Misi

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Pada Hak – Hak Dasar Masyarakat
2. Meningkatkan Interkeneksitas Wilayah dan Keterkaitan Sektor Ekonomi
3. Meningkatkan Penguatan Kelembagaan dan Peran serta Masyarakat
4. Meningkatkan Penerapan Prinsip Tata Pemerintahan Yang baik.
5. Mengoptimalkan Pengelolaan Sumber Daya Alam Yang Mengacu Pada Kelestarian Lingkungan Hidup

3. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Dalam Peraturan Bupati Gowa Nomor 26 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Masing-Masing Jabatan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa disebutkan bahwa Sekretariat Daerah mempunyai kewenang membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, adminstrasi, organisasi dan tata laksana

serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dimaksud, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa menyelenggarakan beberapa fungsi sebagai berikut:

- a. Mengordinasikan perumusan kebijakan pemerintah daerah
- b. Mengordinasikan seluruh kegiatan di Lingkungan Sekretariat Daerah
- c. Mengoordinasikan penyusunan program kerja dan melaksanakan operasional pemerintah daerah
- d. Mengoordinasikan perumusan kebijakan pemerintah di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan, hubungan masyarakat, kesejahteraan sosial, perekonomian, administrasi pembangunan, hukum, organisasi dan perlengkapan
- e. Mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah
- f. Memberikan pelayanan teknis administrasi kepada bupati dan semua unit kerja Perangkat Daerah
- g. Melakukan pembinaan dan pengawasan para pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah
- h. Melakukan pembinaan dan koordinasi administrasi kepada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah
- i. Melakukan koordinasi dan pembinaan dengan instansi terkait (instansi pemerintah dan swasta masyarakat dan organisasi kemasyarakatan serta hubungan antar lembaga)
- j. Menetapkan DP-3 Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa

- k. Melaksanakan Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati dan Wakil Bupati.

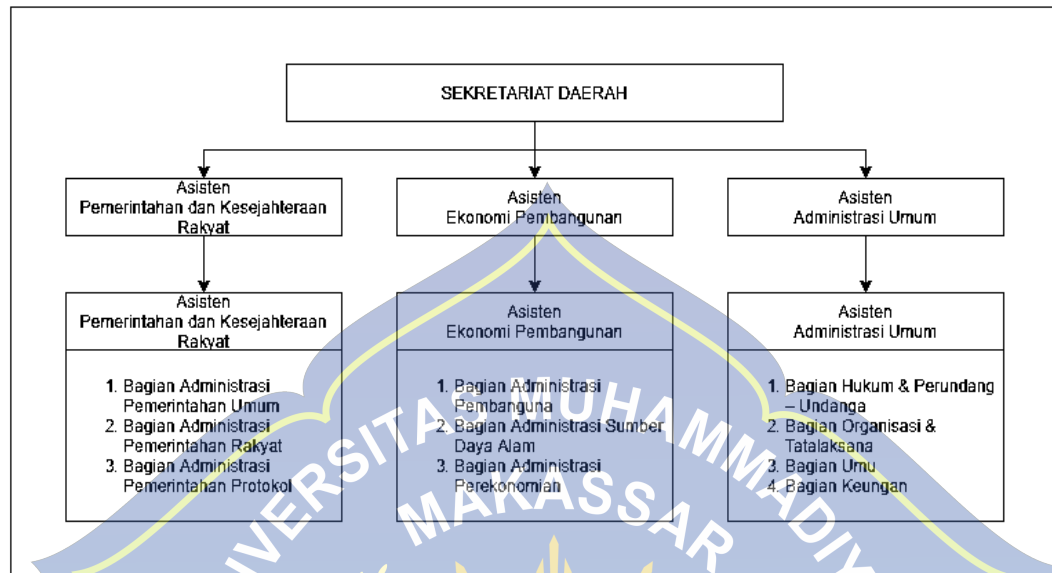
4. Struktur Organisasi

Organisasi dapat dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah wadah untuk mencapai tujuan, atau dengan kata lain organisasi adalah wadah kegiatan beberapa orang yang melakukan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya serta hubungan tata kerjanya.

Rangkaian yang menunjukkan segenap tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, hubungan antara fungsi-fungsi tersebut, serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota yang meliputi setiap tugas pekerjaan, konsepsi ini tersebut sebagai struktur organisasi.

Untuk mengetahui dan struktur organisasi biasanya dengan memperhatikan bagan organisasi, penggambaran mengenai struktur organisasi melalui bagan tersebut adalah suatu upaya untuk memperoleh gambaran yang jelas atau menyeluruh tentang obyek, atau dengan kata lain bagan tersebut dapat memperlihatkan hirarki kepemimpinan dalam suatu organisasi.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

(Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa)

Untuk memperjelas bentuk struktur organisasi tersebut, maka di bawah ini akan diuraikan struktur organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa berdasarkan PP 41 Tahun 2007 yaitu terdiri dari:

a. Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah mempunyai tugas:

- 1) Menyusun dan merumuskan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten;
- 2) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten;
- 3) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat;
- 4) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan bidang perekonomian dan pembangunan;
- 5) Melaksanakan pembinaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana Pemerintah Daerah Kabupaten;

- 6) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan dan memantau perkembangan penyelenggaraan pemerintahan;
 - 7) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pembangunan dan memantau perkembangan penyelenggaraan pembangunan dan perekonomian;
 - 8) Mengkoordinasikan dan mengendalikan perkembangan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan;
 - 9) Membina pelaksanaan tugas administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh Perangkat Daerah;
 - 10) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan dalam bidang Hukum dan Perundang-undangan;
 - 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Asisten Pemerintah dan Kesejahteraan Rakyat
- Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas sebagai berikut;
- 1) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan di bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas;
 - 2) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan bidang pemerintahan umum, administrasi kesejahteraan rakyat, administrasi kemasyarakatan, hubungan masyarakat dan protokol;
 - 3) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan dan melaksanakan kegiatan tata pemerintahan umum, administrasi kesejahteraan rakyat, administrasi kemasyarakatan, hubungan masyarakat dan protokol;

- 4) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan bagian administrasi pemerintahan umum;
- 5) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan bagian administrasi kesejahteraan rakyat;
- 6) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan bagian administrasi kemasyarakatan;
- 7) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan bagian hubungan masyarakat dan protokol;
- 8) Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan antar sektor, dan pemberian bantuan serta menyelenggarakan sebagian kewenangan di bidang pertanahan;
- 9) Melaksanakan pembinaan tugas bagian administrasi pemerintahan umum, administrasi kesejahteraan rakyat, administrasi kemasyarakatan, hubungan masyarakat dan protokol;
- 10) Memantau dan mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi pemerintahan dan kesejahteraan rakyat sesuai dengan tugas dan fungsi dalam lingkup koordinasinya dan memberikan saran/pertimbangan kepada pimpinan;

c. Asisten Ekonomi Pembangunan

Bidang Asisten Ekonomi Pembangunan mempunyai tugas sebagai berikut;

- 1) Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan Asisten Bidang Ekonomi Pembangunan untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengkoordinasikan perumusan kebijaksanaan dalam rangka pembinaan di Bidang Administrasi Pembangunan, Sumber Daya alam dan Perekonomian;

- 3) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- 4) Mengkoordinasikan perumusan rancangan kebijakan Bidang Administrasi Pembangunan, Administrasi Sumber daya Alam, dan Administrasi Perekonomian;
- 5) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan Bagian Administrasi Pembangunan;
- 6) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan Bagian Administrasi Sumber Daya Alam;
- 7) Mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program kegiatan Bagian Administrasi Perekonomian;
- 8) Melaksanakan pembinaan tugas bagian Administrasi Pembangunan, Sumber Daya Alam dan Administrasi Perekonomian;
- 9) Mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan antar sektor, dan pemberian bantuan;
- 10) Melakukan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas di Bidang Perekonomian dan Pembangunan, dan memberi saran/pertimbangan kepada pimpinan untuk bahan penentuan kebijakan;
- 11) Menilai prestasi kerja bawahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;

d. Asisten Administrasi Umum

Bidang Asisten Administrasi umum mempunyai tugas sebagai berikut;

- 1) Mengkoordinir perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan administrasi pemerintahan umum sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mengkoordinasikan dengan instansi terkait tentang pengkajian potensi kewenangan daerah serta fasilitasi pelimpahan kewenangan Bupati, Wakil

Bupati, Sekretaris Daerah, Camat dan Desa/Kelurahan dan mengevaluasi perkembangan pelaksanaan otonomi daerah;

- 3) Merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan administrasi pemerintahan umum di bidang pengawasan, tugas pembantuan, ketentraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat, kependudukan dan kerjasama, serta melaksanakan sebagian kewenangan di bidang pertanahan;
- 4) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas serta menilai prestasi kerja bawahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;
- 5) Mengkoordinasikan penyiapan bahan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan administrasi pemerintahan umum;
- 6) Menyiapkan dan/atau mengkoordinasikan bahan perumusan kebijakan bidang pengawasan dan tugas pembantuan, ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat serta kependudukan, kerjasama dan bidang agraria;
- 7) Merencanakan, memberikan petunjuk teknis dan melakukan pembinaan pelayanan administrasi di bidang pemerintahan umum;
- 8) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- 9) Melakukan evaluasi dan monitoring hasil pelaksanaan kegiatan Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, serta mengendalikan dan mengevaluasi perangkat kecamatan dan kelurahan;
- 10) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi harmonisasi hubungan serta penyelesaian konflik antara kecamatan/desa/ kelurahan;

B. Hasil Penelitian

Akuntabilitas kinerja merupakan pengukuran tingkat capaian kinerja yang diperoleh berdasarkan perbandingan antara target dengan realisasi yang berhasil dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun berjalan. Capaian kinerja sekretariat daerah Kabupaten Gowa Tahun 2021 didapatkan dengan membandingkan antara realisasi yang dicapai dengan target sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan dalam Indikator Utama Bappeda Tahun 2021 dalam Perjanjian Kinerja Kepala Bappeda dengan Bupati Gowa. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik dan sebaliknya jika semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk. Perhitungan capaian kinerja didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = (\text{Realisasi/Target}) \times 100\%$$

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcome atau minimal output dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Kemudian nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

$X > 85$: Sangat Baik
$70 < X < 85$: Baik
$55 < X < 70$: Cukup Baik
$X < 55$: Tidak Baik

1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Pencapaian kinerja IKU (Indikator Kinerja Utama) Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa tahun 2023:

Sasaran 1: Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas, Bersinergi Dan Akuntabel

Tabel 4.1. Indikator Kinerja Utama

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	2020			Target Akhir RENSTRA (2021)	Capaian s/d 2020 Terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Persentase Anggaran Yang Menjadi Temuan Materil Hasil Pemeriksaan BPK Pada Bappeda	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00%
2	Predikat Evaluasi SAKIP Bappeda	-	A	B	Baik	A	B
3	Persentase Pegawai Bappeda Dengan SKP Minimal "Baik"	-	100%	100%	100%	100%	100%
4	Tingkat Kepuasan Internal Pegawai Bappeda Tertiadap Layanan Kesekretariatan	-	3.00	3.00	100%	100%	100%

Sumber : LKJIP Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

- 1) Indikator Kinerja: Persentase OPD Yang Memiliki RENSTRA Yang Selaras Dengan RPJMD.

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 2: Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas, Bersinergi Dan Akuntabel, maka dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan tolok ukur tingkat Persentase Keselarasan Rencana Pembangunan Daerah Dengan Rencana Pembangunan Tingkat OPD. Tolok ukur tersebut memiliki target kinerja adalah 100 persen.

Formulasi pengukuran dari indikator kinerja tersebut adalah: Jumlah Program Dan Sasaran Pembangunan OPD Dibagi Jumlah Program Dan Sasaran Pembangunan Dalam RPJMD Dikali Seratus Persen. Pengukuran tersebut dilakukan untuk menilai kesesuaian program dan sasaran pembangunan OPD yang dilaksanakan pada tahun rencana (n) dengan program dan sasaran pembangunan Daerah yang terdapat dalam RPJMD sesuai dengan tahun rencana (N).

Jumlah program pembangunan OPD yang terdapat dalam RPJMD dan akan dilaksanakan pada tahun 2023 adalah sebanyak 142 Program, sehingga $100\% = 142$ program. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan pengukuran terhadap realisasi yang telah dicapai pada tahun 2023 dengan menggunakan formulasi sebagaimana yang telah disebutkan tadi, sehingga perumusan capaian kinerja dari tingkat keselarasan rencana pembangunan daerah dengan rencana kerja kerja OPD adalah:
 $142 \text{ program} / 142 \text{ program} \times 100\% = 100 \text{ Persen}$.

- 2) Indikator Kinerja: Persentase OPD Yang Memiliki RENJA Yang Selaras Dengan RKPD

Program dan sasaran Renja OPD yang berkesesuaian dan pada program dan sasaran pembangunan daerah yang termuat dalam RKPD. Formulasi pengukuran dari indikator kinerja tersebut adalah: Jumlah Renja OPD Yang Sesuai Dengan RKPD Dibagi Dengan Jumlah OPD Yang Memiliki Renja Dikali Seratus Persen.

- 3) Indikator Kinerja: Tingkat Keselarasan Antara Rencana Pembangunan Kabupaten Dengan Rencana Pembangunan Nasional Dan Provinsi

Pengukuran terhadap capaian kinerja pada indikator kinerja Tingkat Keselarasan Antara Rencana Pembangunan Kabupaten Dengan Rencana Pembangunan Nasional Dan Provinsi ditargetkan sebesar 100 persen, yang artinya diharapkan terdapat 100 persen OPD dari 45 OPD atau sama dengan 40 OPD yang memiliki pencapaian kinerja 100 persen sesuai dengan target masing – masing OPD. Pengukuran tersebut dilakukan dengan cara menilai persentase program dan sasaran pembangunan OPD yang berkesesuaian dan berkontribusi pada program dan sasaran pembangunan Daerah yang termuat dalam RPJMD periode 2016 – 2021.

4) Indikator Kinerja: Persentase Rekomendasi Hasil Pelaksanaan Pengendalian Pembangunan Yang Ditindaklanjuti.

Program dan sasaran pembangunan OPD yang direkomendasi hasil pengendalian yang ditindaklanjuti dengan formulasi perhitungan sebagai berikut: Jumlah Rekomendasi Hasil Pengendalian Yang Ditindaklanjuti Dibagi Jumlah Rekomendasi Pengendalian Pembangunan Yang Dikeluarkan Dikali Seratus Persen.

Untuk pencapaian kinerja pada sasaran 2, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini, dengan perbandingan antara target kinerja dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2 Tahun 2020

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	2020			Target Akhir RENSTRA (2021)	Capaian s/d 2020 Terhadap 2021 (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Persentase OPD Yang Memiliki RENSTRA Yang Selaras Dengan RPJMD	-	100%	100%	100%	100%	100%
2	Persentase OPD Yang Memiliki RENJA Yang Selaras Dengan RKPd	-	100%	100%	100%	100%	100%
3	Tingkat Kesejarasan Antara Rencana Pembangunan Kabupaten Dengan Rencana Pembangunan Nasional Dan Provinsi	-	100%	100%	100%	100%	100%
4	Persentase Rekomendasi Hasil Pelaksanaan Pengendalian Pembangunan Yang Ditindaklanjuti	-	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: LAKIP Bappeda 2023

Hasil Pengukuran Kinerja pada tingkat capaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2023 dengan realisasinya.

Capaian kinerja yang dapat dilaporkan cenderung lebih dititikberatkan pada sejauh mana program dan kegiatan pembangunan telah membawa manfaat bagi masyarakat, pemerintah maupun stakeholder lainnya, dengan indikator kinerja yang ditetapkan secara mandiri. Hasil pengukuran kinerja sesuai mekanisme perhitungan pencapaian kinerja yang diperoleh melalui pengukuran kinerja atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bappeda Kabupaten Gowa.

Pengukuran kinerja ini merupakan hasil dari suatu penilaian sistematis yang sebagian besar didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator masukan, keluaran dan hasil. Sedangkan hasil pencapaian kinerja sasaran ditentukan oleh indikator kinerja sasaran yang meliputi indikator makro dan indikator mikro. Penetapan indikator-indikator ini harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, serta data pendukung yang terorganisasi, sehingga keberhasilan pencapaiannya dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran pada tahun yang bersangkutan.

Adapun pengukuran kinerja yang dilakukan mencakup:

1. Kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kegiatan.
2. Tingkat pencapaian sasaran merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana telah dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) atau Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dimana tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan.

Upaya pengukuran kinerja diakui tidak selalu mudah karena hasil capaian suatu indikator tidak semata-mata merupakan output dari suatu program atau sumber dana, tetapi merupakan akumulasi, korelasi dan sinergi antara berbagai program. Dengan demikian, keberhasilan pembangunan tidak dapat diklaim sebagai hasil dari suatu sumber dana atau oleh suatu pihak saja.

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat pencapaian sasaran Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. Capaian Kinerja Sasaran Dan Program Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2023

NO.	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN	TAHUN 2020	
			TARGET	REALISASI
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan Dan Kinerja Bappeda	Program Penyediaan Dukungan Manajemen Percantoran	100 Persen	100 Persen
2		Program Peningkatan Sarana Prasarana Kerja Aparatur	100 Persen	100 Persen
3	Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas, Bersinergi Dan Akuntabel	Program Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Daerah	100 Persen	100 Persen
4		Program Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Ekonomi Dan SDA	100 Persen	100 Persen
5		Program Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Sosial Budaya	100 Persen	100 Persen
6		Program Perencanaan Dan Pengendalian Bidang Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM)	100 Persen	100 Persen
7		Program Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Infrastruktur Daerah	100 Persen	80 Persen
8		Program Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Wilayah Dan Pengembangan Kawasan	100 Persen	100 Persen

Sumber : LAKIP Bappeda 2023

Tabel 4.4. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Bappeda Kabupaten Gowa Tahun 2023

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	PROGRAM PENYEDIAAN DUKUNGAN MANAJEMEN PERKANTORAN			100 Persen
1 1	Pelayanan Admimstrasi Umum Perkantoran	12 Layanan	12 Layanan	100 Persen
1 2	Penyediaan layanan Pendukung Administrasi Perkantoran	9 Layanan	9 Layanan	100 Persen
1 3	Pelayanan Dan Penatausahaan Keuangan	12 Dokumen	12 Dokumen	100 Persen
1 4	Penyusunan Rencana Dan Anggaran Kegiatan OPD	6 Dokumen	6 Dokumen	100 Persen
1 5	Pengendalian Kegiatan OPD	12 Laporan	12 Laporan	100 Persen
1 6	Pelaksanaan Survey Internal Penilaian Kapasitas Organisasi	44 Orang	44 Orang	100 Persen
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA PRASARANA KERJA APARATUR			100 Persen
2 1	Penyediaan Perlengkapan Bangunan Gedung Kantor	2 Unit	2 Unit	100 Persen
2 2	Penyediaan Perlengkapan Kantor	10 Jenis	10 Jenis	100 Persen
2 3	Pemeliharaan Perlengkapan Kantor	5 Jems	5 Jenis	100 Persen
2 4	Rehabilitasi Ruang Kantor	1 Unit	1 Unit	100 Persen
3	PROGRAM PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN DAERAH			100 Persen
3 1	Penyusunan Rencana Kerja Pemenntah Daerah (RKPD)	2 Dokumen	2 Dokumen	100 Persen
3 2	Penyusunan Kebijakan Umum Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Daerah (KUA-PPAS Pokok)	2 Dokumen	2 Dokumen	100 Persen
3 3	Penyusunan Kebijakan Umum Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Daerah (KUA-PPAS Perubahan)	2 Dokumen	2 Dokumen	100 Persen
3 4	Penyelenggaraan Musrenbang RKP	15 Dokumen	15 Dokumen	100 Persen

Sumber : LAKIP Bappeda 2023

2. Perbandingan Realisasi Kinerja

Pengukuran terhadap pencapaian target kinerja Bappeda Kabupaten Gowa sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Bappeda periode 2016 – 2021, dilakukan setiap tahun. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat memberikan gambaran tentang

perbandingan capaian kinerja setiap tahunnya. Adapun perbandingan capaian kinerja Bappeda Kabupaten Gowa setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Perbandingan Capaian Kinerja setiap tahunnya

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET					REALISASI					SATUAN
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan Dan Kinerja Bappeda	Persentase Anggaran Yang Mncjadi	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Persen
	Temuan Materi Hasil Pememksaan BPK Pada Bappeda											
	Predikat Evaluasi SAKIP Bacoeda	C	CC	B	BB	A	C	C	B	B	A	Nilai SAKIP
	Persentase Pegawai Bappeda Dengan SKP Minimal 'Baik'	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Persen
	Tingkat Kepuasan Internal Pegawai Bappeda Terhadap Layanan Kesekretariatan	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	Ndai Survey
Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas.	Persentase OPD Yang Mernwliki RENSTRA Yang Selaras Dengan RPJMD	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Persen
	Bersinergi dan Akuntabe											
Bersinergi dan Akuntabe	Persentase OPD Yang Mermliki RENJA Yang Selaras Dengan RKPDP	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Persen
	Tingkat Keselarasan Antara Rencana Pembangunan Kabupaten Dengan Rencana Pembangunan Nasional Dan Provinsi	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Persen
	Persentase Rekomendasi Hasil Polaksanaan Pengendalian Pembangunan Yang Ditindaklanjuti	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Persen

Sumber : LKJLP Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pencapaian target kinerja setiap tahunnya mengalami peningkatan dalam hal realisasi capaian walaupun belum sepenuhnya memenuhi target kinerja sebagaimana yang ditetapkan dalam Renstra Bappeda Kabupaten Gowa periode 2016 – 2021.

Pada beberapa indikator kinerja sasaran, yaitu meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan Dan Kinerja Bappeda dan Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah Yang Berkualitas, Bersinergi dan Akuntabel, capaian target hingga tahun 2020 berhasil memenuhi target Renstra. Hal tersebut Nampak dari tabel 3.1.2.1, dimana capaian target setiap tahunnya hingga tahun 2020 mencapai angka sebesar 100 persen. Kondisi tersebut tentu sangat memuaskan, akan tetapi namunpun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapatkan perbaikan – perbaikan untuk lebih menyempurnakan kondisi pencapaian pada tahun – tahun berikutnya.

3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Gowa

Hasil evaluasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Gowa memperoleh nilai 60,7 atau dengan predikat C pada tahun 2016 dan 2017. Sedangkan tahun 2018, 2019,2020 meningkat mendapatkan nilai 70-85 dengan predikat BB. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Pemerintah Kabupaten Gowa sudah mulai berjalan namun masih memerlukan perbaikan. Adapun Komponen Penilaian SAKIP yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Komponen Penilaian SAKIP Kabupaten Gowa

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%) meliputi: pemenuhan Renstra (2%), kualitas Renstra (5%) dan implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan pelaporan (3%)
5	Capaian kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (4%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (6%)
Total		100%	

Sumber : LAKIP Bappeda 2023

Penilaian terhadap poin 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan poin 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen laporan kinerja maupun dalam dokumen lainnya.

Dapat dilihat rincian penilaian SAKIP pada pemerintah kabupaten Gowa pada Tabel di bawah:

Tabel 4.7. Nilai Hasil Evaluasi

No	Komponen	Bobot	Nilai Akuntabilitas	
			2020	2021
1	Perencanaan kinerja	30%	28.80	27.00
2	Pengukuran Kinerja	25%	20.00	27.00
3	Pelaporan kinerja	15%	10.97	12.60
4	Evaluasi internal	10%	6.53	-
5	Capaian kinerja	20%	20.00	14.37
Nilai Akuntabilitas			80.67	80.78
Kategori			A	A

Sumber : LAKIP Bappeda 2023

1) Catatan Hasil Evaluasi

Pengukuran Kinerja

- a. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- b. Target kinerja Eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya dan telah ada dokumentasi laporan kinerja secara berjenjang dalam bentuk pembahasan keberhasilan, permasalahan dan solusi atas masing-masing Indikator yang tercantum didalam Perjanjian Kinerja;
- c. Capaian Kinerja atas sasaran IKU Sadan Pendapatan Daerah pada akhir tahun Renstra 2016 - 2021 telah memenuhi target namun masih perlu dilaksanakan pemantauan atas IKU: Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Pajak Daerah mengingat masih kurangnya sistem pelayanan perpajakan yang berbasis informasi dan teknologi.

2) Rekomendasi

- a. Menyusun Laporan Kinerja secara berjenjang untuk mencatat hasil pemantauan secara mandiri yang membahas keberhasilan, permasalahan dan solusi pencapaian target kinerja yang telah disepakati didalam Perjanjian Kinerja sebagai perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
- b. Melakukan pengembangan dan inovasi kinerja sebagai langkah perbaikan Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Pajak Daerah, khususnya sistem pelayanan pajak daerah yang berbasis Informasi Teknologi (IT).
- c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar ditindaklanjuti dalam bentuk langkah- langkah nyata

1. Perencanaan Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja (SAKIP) adalah penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang memiliki tujuan sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi. Konsep ini mengarah pada pencapaian outcome yang diinginkan serta upaya untuk menghasilkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. SAKIP berlaku untuk instansi pemerintah dari tingkat pusat, daerah, maupun kota yang memiliki kewajiban menerapkan SAKIP dan menyampaikan pelaporan. Melalui implementasi SAKIP, diharapkan instansi pemerintah dapat mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerjanya dengan lebih terstruktur, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa merupakan salah satu instansi yang menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja (SAKIP). Tugas utama Sekretariat Daerah adalah membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan, mengoordinasikan administrasi pelaksanaan tugas perangkat daerah, dan memberikan pelayanan administratif pemerintah daerah.

Pelaksanaan SAKIP di Sekretariat Daerah didasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja adalah tanggung jawab instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program dan kegiatan kepada pemangku kepentingan. Pencapaian misi organisasi diukur melalui target kinerja yang telah dirumuskan dan dilaporkan secara periodik oleh instansi pemerintah.

Dengan menerapkan SAKIP, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja dan memberikan laporan yang terukur terkait pencapaian program dan kegiatan. Hal ini akan memungkinkan instansi tersebut untuk melakukan evaluasi dan perbaikan yang diperlukan guna mencapai hasil yang lebih baik dalam pelayanan publik dan peningkatan efisiensi administratif di tingkat daerah.

Pemerintah Kabupaten Gowa sebagai contoh, dalam upaya meningkatkan pencapaian sasaran, melaksanakan SAKIP sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam rangka tersebut, dilakukan wawancara dengan Kepala Bagian Organisasi sebagai informan untuk mengetahui pencapaian sasaran yang telah dicapai.

Dalam hasil wawancara dengan Kepala Bagian Organisasi, terungkap bahwa:

“Tingkat pencapaian sasaran di sekretariat daerah Kabupaten Gowa telah mengalami perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi” (wawancara Taufiq, Senin 10 April 2023)

Namun, dalam hal penyampaian laporan, terdapat keberhasilan dalam menjaga ketepatan waktu. Pemerintah daerah secara konsisten berupaya untuk menyampaikan laporan jauh sebelum batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan upaya yang dilakukan untuk memastikan ketepatan waktu dalam pelaporan kinerja instansi pemerintah.

Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran bahwa meskipun terdapat tantangan dalam mencapai sasaran strategis, sekretariat daerah Kabupaten Gowa telah menunjukkan perbaikan dalam pencapaian sasaran secara keseluruhan. Selain itu, upaya yang dilakukan dalam mematuhi ketentuan

waktu penyampaian laporan menunjukkan adanya komitmen untuk memenuhi tuntutan SAKIP dan menjaga akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dalam hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan oleh informan bagian staf yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal pencapaian sasaran, terdapat beberapa sasaran yang berhasil dicapai, namun masih terdapat beberapa sasaran yang belum mencapai target. Sebagai contoh, sasaran untuk meningkatkan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi tidak berhasil memenuhi target pada tahun 2023. Meskipun demikian, dalam hal ketepatan waktu penyampaian laporan, pemerintah daerah telah berupaya untuk memastikan kepatuhan terhadap waktu yang telah ditentukan” (wawancara Nuraeni Husain, Rabu 12 April 2023)

Namun, terdapat kendala dalam hal penyampaian laporan pada dua kecamatan di Gowa. Hal ini disebabkan oleh ketidakhadiran pejabat yang bertanggung jawab dalam mengumpulkan laporan tersebut. Meskipun pemerintah daerah telah memberikan pengingat, namun masih terdapat kekurangan dalam hal keterlaksanaan pengumpulan laporan dari kecamatan tersebut.

Dengan demikian, terdapat pencapaian sasaran yang berhasil, namun juga tantangan yang perlu diatasi dalam hal penyampaian laporan. Hal ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih intensif dalam memastikan keterlaksanaan SAKIP secara menyeluruh, termasuk dalam hal pengumpulan dan penyampaian laporan secara tepat waktu.

2. Pengukuran Kinerja

Integrasi merupakan pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus, dan membangun komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Kaitannya dengan penyelenggaraan sakip yakni integrasi antara seluruh perangkat daerah sejak perencanaan strategis hingga implementasi setiap program kegiatan dalam

upaya pencapaian visi pemerintah daerah sesuai indikator-indikator yang ditetapkan

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut hasil wawancara dengan Kepala bagian organisasi yang menyatakan:

“Iya sudah dilakukan , Sosialisasinya dilaksanakan selama waktu tertentu biasanya dalam bentuk bimbingan teknis dan diikuti oleh perangkat-perangkat yang terkait sebagai penyelenggara sakiip“(wawancara Taufiq, Senin 10 April 2023)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Secara proses dan prosedur sosialisasi terkait penyelenggaraan SAKIP berjalan secara optimal sesuai harapan. Hal tersebut senada dengan yang di sampaikan Bagian staf yaitu:

“sudah dilaksanakan pemerintah kabupaten dan di laksanakan dimakassar di ikuti secara langsung juga oleh Bupati dalam hal perencanaannya dan pengelolaan sakiip nya, namun untuk sekarang hanya dilakukan pendampingan secara mandiri “(wawancara Nuraeni Husain, Rabu 12 April 2023)

Dapat disimpulkan pernyataan diatas bahwa telah dilaksanakan sosialisasi namun untuk saat ini tidak ada bentuk pelatihan teknis lagi , oleh karena itu perangkat daerah melakukan pendampingan dan konsultasi secara mandiri dalam penyusunannya.

3. Pelaporan Kinerja

Dalam penerapannya, masalah di atas dapat terjadi karena adanya kendala-kendala yang muncul di lapangan. Peneliti melihat bahwa kendala tersebut dapat ditimbulkan dari internal perangkat daerah. Berikut hasil wawancara informan Kepala Bagian Organisasi terkait dengan kendala yang dimaksud, yaitu:

“Kepala OPD masih kurang dalam memahami perencanaannya,pejabat belum bisa membedakan yang mana indikator kinerja utama nya, maka

itu yang perlu di perbaiki. Bagaimana agar bisa sesuai dengan visi misi bupati dan bisa selaras”(wawancara Taufiq, Senin 10 April 2023)

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa perangkat kerja daerah terutama kepala OPD belum sepenuhnya memahami bagaimana menentukan kesesuaian antara perencanaan dengan sasaran kerja agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara diketahui bahwa perencanaan merupakan dasar yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Selain itu informan Bagian Staf memberikan pernyataan mengenai kendala lain yang berhubungan dengan kendala di atas, yaitu:

“Kurang nya personil atau pegawai teknis yang menguasai bidang pelaporan dan evaluasi kinerja sehingga sangat berpengaruh pada sasaran yang akan dicapai. Lalu cara kami menghadapi kendala tersebut yaitu dengan meningkatkan koordinasi dari semua pihak yang terlibat dalam suatu OPD demi mendorong kualitas dan ketepatan waktu pelaporan” (wawancara Nuraeni Husain, Rabu 12 April 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penyelenggaraan SAKIP terkait dalam pencapaian tujuan terdapat peningkatan yang cukup baik namun perlu memperbaiki dokumen perencanaan kinerja agar dapat selaras antara RPJMD, Renstra, dan IKU. Namun kurangnya Skill yang dimiliki SDM juga berpengaruh pada Pencapaian Sasaran yang ingin dituju.

4. Evaluasi Kinerja

Organisasi harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang ada agar tetap bertahan. 75 Keberhasilan perubahan dapat terjadi apabilaantisipasi dalam organisasi dilakukan dengan adaptasi. Tolak ukur dari efektivitas SAKIP di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dilihat dari dimensi adaptasi adalah terkait dengan sarana dan prasarana dan Sumber Daya Manusia, karena memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan adaptasi. Berikut hasil wawancara dengan kepala Bagian Organisasi:

“Sarana sudah memadai contohnya aplikasi E-SAKIP yang digunakan sudah sinkron dan terintegrasi dari 5 aspek tersebut sehingga sudah digunakan karna kabupaten Gowa sudah memperbaiki aspek perencanaan dan pengukuran, karena dua aspek ini sudah baik sehingga dilanjutkan menggunakan E-SAKIP yang sama seperti yang digunakan di Bandung, ada juga yang dikatakan E-SAKIP Reviu jadi aplikasi ini sebenarnya memudahkan Menpan untuk melihat seperti Renstra, jadi tahap ini lebih mudah, tidak lagi seperti harus membawa berkas yang banyak langsung di bawa ke Jakarta, jadi dari Menpan bisa langsung mendownload file yang sudah kami upload” (wawancara Taufiq, Senin 10 April 2023)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa peralatan dan perlengkapan kantor sudah memadai, dan juga pada ketersediaan sarana yang berbasis IT yang mempermudah dalam koneksi jaringan. Meskipun aplikasi atau teknologi bukan segalanya, aplikasi hanya tools saja tapi jika tersedia segalanya jadi mempermudah pekerjaan. Sama halnya dengan pernyataan informan bagian staf yang menyatakan bahwa :

“kalau untuk sarana dan prasarana nya sudah mendukung contohnya seperti jaringan yang sudah stabil sehingga tidak lagi mengalami keterlambatan dalam mengelola data” (wawancara Nuraeni Husain, Rabu 12 April 2023)

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa jaringan yang stabil dapat menjadi faktor pendukung dalam hal mengelola data.

C. Pembahasan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) memiliki 5 Aspek yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, dan Capaian Kinerja. Dalam hal ini dapat dilihat dari Teori Efektifitas yang dikemukakan oleh Dukan yaitu Pencapaian tujuan, integritas, dan Adaptasi. Berdasarkan hasil diskusi teori dengan temuan dilapangan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Aspek perencanaan kinerja terkait pelaksanaan SAKIP dalam hal ini disampaikan dalam Catatan Kementrian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait dengan kualitas implementasi SAKIP pemerintah kabupaten Gowa yaitu untuk melakukan reviu dan memperbaiki dokumen perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka menengah maupun perencanaan kinerja jangka pendek, sehingga mewujudkan keselarasan RPJMD, Renstra, PK, dan IKU. Capaian Kinerja dari 6 sasaran yang telah ditetapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa pencapaiannya sudah memuaskan.

Penelitian menyatakan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa masih terfokus untuk memperbaiki tahap perencanaan dikarenakan masih kurangnya pemahaman OPD dalam menentukan Indikator Kinerja Utama nya. Dalam hal ini dikaitkan dengan teori Efektivitas yang dikemukakan Duncan dilihat dari dimensi pencapaian tujuan, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin maka diperlukan yang namanya pentahapan. Dalam hal ini Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah melakukan pentahapan pelaksanaan SAKIP yaitu salah satunya perencanaan kinerja yakni rencana strategis.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran tingkat capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dan realisasi kinerja sasaran pada setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran ini akan menjadi dasar untuk melakukan perbaikan kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Dalam RPJMD Kabupaten Gowa, terdapat 6 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang mendukung pencapaian kinerja sasaran. Hasil penilaian menunjukkan bahwa 100% indikator kinerja telah memenuhi

kriteria yang sangat tinggi, sedangkan terdapat beberapa indikator yang belum menghasilkan data. Namun, berdasarkan wawancara yang dilakukan, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa mengakui bahwa masih terdapat perbaikan yang perlu dilakukan dalam pengukuran kinerja. Hal ini disebabkan oleh belum seluruhnya perangkat daerah mampu menggunakan indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan atau sasaran kinerja secara menyeluruh.

Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu terus meningkatkan upaya dalam pengukuran kinerja agar dapat memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat. Perlu ada langkah-langkah untuk memastikan bahwa seluruh perangkat daerah memiliki indikator kinerja yang relevan dan dapat diukur untuk menggambarkan pencapaian tujuan atau sasaran kinerja. Dengan demikian, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa akan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengambil tindakan yang tepat guna meningkatkan kinerja. Selain itu, upaya perbaikan dalam pengukuran kinerja akan berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sehingga dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada publik dan para pemangku kepentingan.

3. Pelaporan kinerja

Catatan dari Menpan menyatakan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah menyusun laporan kinerja bersama setiap OPD. laporan tersebut telah memberikan informasi yang memadai mengenai analisis faktor pendukung dan penghambat keberhasilan capaian kinerja. Sehingga laporan kinerja ini telah dapat memberikan umpan balik yang memadai untuk mendorong perbaikan pada tahun-tahun berikutnya.

Prosedur terkait pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, termasuk pelaporan, telah dilaksanakan dengan adanya sosialisasi. pelaksanaannya sudah mencapai tingkat optimal sesuai harapan. Dalam hal ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu memperhatikan pentingnya analisis faktor pendukung dan penghambat dalam laporan kinerja. Hal ini akan membantu instansi tersebut dalam mengidentifikasi masalah dan tantangan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja, serta merumuskan tindakan perbaikan yang tepat. Selain itu, pemerintah Kabupaten Gowa juga perlu memberikan dukungan yang lebih baik dalam hal bimbingan teknis. Dengan demikian, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaporan kinerja, sehingga laporan tersebut dapat memberikan informasi yang lebih komprehensif dan berguna dalam mendorong perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat akuntabilitas dan pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran dalam rangka mencapai pemerintahan yang berorientasi pada hasil. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2020 oleh Kementerian PANRB menunjukkan bahwa Kabupaten Gowa memperoleh nilai 80 atau predikat A. Meskipun kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil sudah mulai berjalan.

Penelitian juga mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana kantor dari segi peralatan sudah memadai dan juga ketersediaan sarana berbasis teknologi informasi. Hal ini menyebabkan Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah dapat menggunakan aplikasi yang dihibahkan oleh Pemerintah

provinsi karena konektivitasnya telah dapat terintegrasi. Dalam konteks ini, perlu diperhatikan bahwa efektivitas menurut teori Efektivitas menurut Duncan dilihat dari dimensi Adaptasi, yang mengindikasikan peningkatan sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Evaluasi antar OPD harus dilakukan secara optimal, termasuk dalam penilaian kinerja pejabat agar sesuai dengan standar jabatan. Dengan melakukan perbaikan ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil.

5. Capaian Kinerja

Pengukuran dan evaluasi kinerja, secara umum dapat disimpulkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa pada tahun 2020 berhasil mencapai sebagian besar sasaran strategis yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kendala, antara lain kurangnya pemahaman beberapa pimpinan OPD terkait kinerja dan indikator kinerja yang harus dicapai. Selain itu, juga terdapat kendala dalam kualitas indikator kinerja pada beberapa perangkat daerah yang belum dapat digunakan secara menyeluruh untuk mengukur keberhasilan setiap sasaran kinerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu mengambil langkah-langkah untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran strategis yang belum tercapai. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman pimpinan OPD terkait dengan kinerja dan indikator kinerja yang harus dicapai, sehingga dapat lebih efektif dalam mengarahkan upaya pencapaian sasaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa dari segi perencanaan kinerja, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam merumuskan tujuan dan strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan, Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah menerapkan sistem pengukuran yang sesuai dan mengumpulkan data yang relevan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan, melakukan pelaporan secara transparan dan akurat tentang kinerja yang telah dicapai. Pelaporan yang baik memungkinkan para pemangku kepentingan untuk memahami pencapaian instansi ini dan memberikan umpan balik yang berharga, evaluasi internal yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas dan efisiensi kegiatan serta pengelolaan sumber daya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa telah berhasil mencapai capaian kinerja yang baik. Capaian kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa instansi ini mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Secara keseluruhan, hasil analisis akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa instansi ini telah berhasil dalam komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dapat dianggap sebagai instansi yang berkinerja tinggi dan memiliki akuntabilitas yang baik terhadap publik dan para pemangku kepentingan.

B. Saran

1. Memperkuat Perencanaan Kinerja: Pemerintah Kabupaten perlu memastikan bahwa perencanaan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa terus ditingkatkan. Hal ini meliputi merumuskan tujuan yang jelas, strategi yang efektif, serta indikator kinerja yang terukur dan relevan. Perencanaan yang matang akan memudahkan pengelolaan sumber daya dan memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan.
2. Peningkatan Sistem Pengukuran Kinerja: Pemerintah Kabupaten perlu mendukung Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dalam meningkatkan sistem pengukuran kinerja. Peningkatan ini melibatkan pemilihan indikator yang tepat, pengumpulan data yang akurat, serta analisis yang mendalam untuk mengevaluasi pencapaian kinerja. Dengan sistem pengukuran yang baik, dapat diperoleh informasi yang lebih akurat tentang kinerja instansi, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat.
3. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas: Pemerintah Kabupaten harus mendorong Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam menjalankan tugasnya. Ini meliputi menyediakan informasi yang mudah diakses untuk publik dan pemangku kepentingan, serta memastikan adanya mekanisme pertanggungjawaban yang jelas. Dengan demikian, masyarakat dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kinerja instansi dan meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah Kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhlurrohman, M.I., Budiman., dan Khairini, E. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Pemerintah Daerah (Studi komparatif Pemerintah Kabupaten Bantul dan Kabupaten Sleman)*. Jurnal MODERAT. Volume 7, Nomor 2, Tahun 2021. ISSN: 2442-3777. ISSN: 2622-691X
- Fadilah, S.N., dan Budiwitjaksono, G.S. *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol :13 No :2, Tahun 2022
- Fajar.CO.ID. 2022. *Pertama Kali Nilai B Pemkab Takalar Raih SAKIP Awards*. (<https://sulsel.fajar.co.id/2022/04/09/pertama-kali-nilai-b-pemkab-takalar-raih-sakip-awards/>, diakses 11 Januari 2023).
- Firmansyah, I., dan Destiyana, M. *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Periode 2015-2020 Di Kabupaten Ogan Komering Ilir (Studi Kasus Pada Bpkad Ogan Komering Ilir)*. Jurnal Politeknik Pos Indonesia. Volume 3, Nomor 2, Juli 2022. p-ISSN: 2715-9590. e-ISSN: 2716-263X
- Majid. J. 2019. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi satu. Pustaka Almaida: Gowa
- Murdiyanto. Dr.E. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Edisi satu. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran": Yogyakarta Press
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Pratiwi, E.T., Mahmuda, D., dan Malik, E. *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Baubau (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kota Baubau)*. Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton. Volume 8, No 1, Tahun 2022. E-ISSN: 2655-2906, P-ISSN: 2460-5697
- Putri, B.N. *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kubu Raya*. Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha. Volume 11, Nomor 2, November 2019. ISSN 2085-8698. e-ISSN 2598-4977
- Santoso, S. *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.1 No.4, Tahun 2018. Hal. 160-170. ISSN 2303-1174

- Sunarya, H. *Analisis Kinerja Perencanaan, Pelaksanaan, Pertanggungjawaban Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Keuangan Daerah Kota Kupang. Jurnal Akuntansi (JA)*. Vol. 8, No. 2, Mei 2021. Hal. 13-24
- Tambariki, B.T., Herman. K., dan Tangkuman. S.J. *Penggunaan Informasi Finansial Dalam Mengukur Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Puskesmas Bahu). Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. Vol. 13 No. 3, Tahun 2018. Hal. 550-556
- Widianto, A.R.Z., dan Karina. A. *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Berdasarkan Permenpanrb Nomor 53 Tahun 2014 (Studi Kasus pada Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*. Vol 7, No. 1 April 2021. Hal. 1-9
- Worotikan, J.H., Sondakh, J.I., dan Gamaliel, H. *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. Vol 13, No 4, 2018. Hal 546-555
- Yusuf, S., Anto, L.O., dan Nurmayani, W.O. *Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kabupaten Muna Barat. Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*. Volume 5, Nomor 2 Tahun 2020. Page: 266 – 275
- Ducan, *Efektivitas organisasi, efektifitas dapat di ukur dari indikator pencapaian kinerja,integrasi,dan adaptasi Streers (2003)*



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 CODING WAWANCARA

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Berkomunikasi dengan pendengar
- I-A : Mempertimbangkan keinginan pendengar
- II : Mempromosikan kanal di social media
- II-A : Mengajak pendengar untuk berkontribusi langsung

2. Coding Key Informan

Wawancara Informan 1

- 1. Nama : **Taufiq, S.Si, M.Si**
- Kode : T
- Jabatan : Kepala Bgaian Organisasi

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Tingkat pencapaian sasaran disekretariat daerah kabupaten Gowa telah mengalami perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya Meskipun demikian masih terdapat beberapa sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi	7	T/I/1/7
I-A	Kepala OPD masih kurang dalam memahami perencanaanya, pejabat belum bisa membedakan yang mana indikator kinerja utama nya, maka itu yang perlu di perbaiki. Bagaimana agar bisa sesuai dengan visi misi bupati dan bisa selaras	14	T/I-A/14

I-A	Iya sudah di lakukan, Sosialisasinya dilaksanakan selama waktu tertentu biasanya dalam bentuk bimbingan teknis dan diikuti oleh perangkat-perangkat yang terkait sebagai penyelenggara saki	20	T/I-A/20
I-A	Sarana sudah memadai contohnya aplikasi E-SAKIP yang digunakan sudah sinkron dan terintegrasi dari 5 aspek tersebut sehingga sudah digunakan karna kabupaten Gowa sudah memperbaiki aspek perencanaan dan pengukuran, karena dua aspek ini sudah baik sehingga dilanjutkan menggunakan E-SAKIP yang sama seperti yang digunakan di Bandung, ada juga yang dikatakan E-SAKIP Reviu jadi aplikasi ini sebenarnya memudahkan Menpan untuk melihat seperti Renstra, jadi tahap ini lebih mudah, tidak lagi seperti harus membawa berkas yang banyak langsung di bawa ke Jakarta, jadi dari Menpan bisa langsung mendownload file yang sudah kami upload	25	T/I-A/25

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : **Taufiq, S.Si, M.Si**

Jabatan : Kepala Bagian Organisasi

Peneliti: Penelitian saya berfokus kepada Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Mungkin tanpa berlama-lama dengan mengucapkan bismillahirrahmanirahim

wawancara dengan bapak Taufiq kita mulai. Bagaimana menurut bapak tingkat pencapaian sasaran di sekretariat daerah kabupaten Gowa?

Taufiq,S.Si,M.Si: Tingkat pencapaian sasaran di sekretariat daerah kabupaten Gowa telah mengalami perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya Meskipun demikian masih terdapat beberapa sasaran strategis yang belum mencapai target yang diharapkan disebabkan oleh berbagai kendala yang dihadapi.

Peneliti: Baik pertanyaan kedua yaitu apa saja kendala yang mengakibatkan beberapa sasaran strategis tersebut belum mencapai target?

Taufiq,S.Si,M.Si: Kepala OPD masih kurang dalam memahami perencanaannya, pejabat belum bisa membedakan yang mana indikator kinerja utamanya, maka itu yang perlu di perbaiki. Bagaimana agar bisa sesuai dengan visi misi bupati dan bisa selaras

Peneliti: Apakah di sekretariat daerah kabupaten Gowa ini telah melakukan sosialisasi terkait penyelenggaraan SAKIP?

Taufiq,S.Si,M.Si: Iya sudah dilakukan, Sosialisasinya dilaksanakan selama waktu tertentu biasanya dalam bentuk bimbingan teknis dan diikuti oleh perangkat-perangkat yang terkait sebagai penyelenggara sakiip.

Peneliti: Apakah sarana dan prasarana sudah memadai di sekretariat daerah Kabupaten Gowa ini?

Taufiq,S.Si,M.Si: Sarana sudah memadai contohnya aplikasi E-SAKIP yang digunakan sudah sinkron dan terintegrasi dari 5 aspek tersebut sehingga sudah digunakan karna kabupaten Gowa sudah memperbaiki aspek perencanaan dan pengukuran, karena dua aspek ini sudah baik sehingga dilanjutkan menggunakan E-SAKIP yang sama seperti yang digunakan di bandung, ada juga yang dikatakan E-SAKIP Reviu jadi aplikasi ini sebenarnya memudahkan Menpan untuk melihat seperti Renstra, jadi tahap ini lebih mudah, tidak lagi seperti harus membawa berkas yang banyak langsung di

bawa kejakarta, jadi dari menpan bisa langsung mendownload file yang sudah kami upload.

WAWANCARA INFORMAN 2

2. Nama : Nuraeni Husain,S.Ak

Jabatan : Staf

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Dalam hal pencapaian sasaran, terdapat beberapa sasaran yang berhasil dicapai, namun masih terdapat beberapa sasaran yang belum mencapai target. Sebagai contoh, sasaran untuk meningkatkan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi tidak berhasil memenuhi target pada tahun 2020. Meskipun demikian, dalam hal ketepatan waktu penyampaian laporan, pemerintah daerah telah berupaya untuk memastikan kepatuhan terhadap waktu yang telah ditentukan	7	NH/I/7
I	Kurangnya personil atau pegawai teknis yang menguasai bidang pelaporan dan evaluasi kinerja sehingga sangat berpengaruh pada sasaran yang akan dicapai. Lalu cara kami menghadapi kendala tersebut yaitu dengan meningkatkan koordinasi dari semua pihak yang terlibat dalam suatu OPD demi mendorong	17	NH/I/17

	kualitas dan ketepatan waktu pelaporan		
I	sudah dilaksanakan pemerintah kabupaten dan di laksanakan di makassar di ikuti secara langsung juga oleh Bupati dalam hal perencanaannya dan pengelolaannya, namun untuk sekarang hanya dilakukan pendampingan secara mandiri	25	NH/I/25
I	kalau untuk sarana dan prasarannya sudah mendukung contohnya seperti jaringan yang sudah stabil sehingga tidak lagi mengalami keterlambatan dalam mengelola data	31	NH/I/31

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : **Nuraeni Husain, S.Ak**

Jabatan : Staf

Peneliti: Penelitian saya berfokus kepada Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Mungkin tanpa berlama-lama dengan mengucapkan bismillahirrahmanirahim wawancara dengan Ibu Nuraeni Husein kita mulai. Bagaimana menurut Ibu tingkat pencapaian sasaran di sekretariat daerah kabupaten Gowa?

Nuraeni Husain, S.Ak: Dalam hal pencapaian sasaran, terdapat beberapa sasaran yang berhasil dicapai, namun masih terdapat beberapa

sasaran yang belum mencapai target. Sebagai contoh, sasaran untuk meningkatkan percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi tidak berhasil memenuhi target pada tahun 2020. Meskipun demikian, dalam hal ketepatan waktu penyampaian laporan, pemerintah daerah telah berupaya untuk memastikan kepatuhan terhadap waktu yang telah ditentukan

Peneliti: Baik pertanyaan kedua yaitu apa saja kendala yang mengakibatkan beberapa sasaran strategis tersebut belum mencapai target?

Nuraeni Husain, S.Ak: Kurangnya personil atau pegawai teknis yang menguasai bidang pelaporan dan evaluasi kinerja sehingga sangat berpengaruh pada sasaran yang akan dicapai. Lalu cara kami menghadapi kendala tersebut yaitu dengan meningkatkan koordinasi dari semua pihak yang terlibat dalam suatu OPD demi mendorong kualitas dan ketepatan waktu pelaporan.

Peneliti: Apakah di sekretariat daerah kabupaten Gowa ini telah melakukan sosialisasi terkait penyelenggaraan SAKIP?

Nuraeni Husain, S.Ak: sudah dilaksanakan pemerintah kabupaten dan di laksanakan dimakassar di ikuti secara langsung juga oleh Bupati dalam hal perencanaannya dan pengelolaan sakip nya, namun untuk sekarangnya dilakukan pendampingan secara mandiri

Peneliti: Apakah sarana dan prasarana sudah memadai di sekretariat daerah Kabupaten Gowa ini?

Nuraeni Husain, S.Ak: kalau untuk sarana dan prasarana nya sudah mendukung contohnya seperti jaringan yang sudah stabil sehingga tidak lagi mengalami keterlambatan dalam mengelola data.

LAMPIRAN 2 DOKUMENTASI PROSES PENGAAMBILAN DATA





LAMPIRAN 3 SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 487/05/A.2-II/IV/44/2023 Makassar, 06 April 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : DINDA DAMARASRI

Stambuk : 105731104119

Jurusan : Akuntansi

Judul Penelitian : ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GOWA

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

LAMPIRAN 4 SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN KE PROVINSI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)866388 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1064/05/C.4-VIII/III/1444/2023

05 Ramadhan 1444 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

27 March 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 433/05/A.2.II/III/44/2023 tanggal 27 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **DINDA DAMASARI**

No. Stambuk : **10573 1104119**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Akuntansi**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KAB. TAKALAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 30 Maret 2023 s/d 30 Mei 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumulahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716

LAMPIRAN 5 PTSP PRONVINSI SULAWESI SELATAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **14097/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
 Lampiran : - Bupati Gowa
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1195/05/C.4-VIII/IV/1444/2023 tanggal 06 April 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **DINDA DAMARASRI**
 Nomor Pokok : 105731104119
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **06 April s/d 30 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 06 April 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

LAMPIRAN 6 PTSP KABUPATEN GOWA



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Website: dpmpstsp.gowakab.go.id || Jl. Masjid Raya No. 38 || Tlp. 0411-887188 || Sungguminasa 92111

Nomor : 503/438/DPM-PTSP/PENELITIAN/IW/2023
 Lampiran :
 Perihal : Rekomendasi Penelitian Kepada Yth.
 SEKRETARIAT DAERAH KAB. GOWA
 di-
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 14097/S.01/PTSP/2023 tanggal \$izin_tgl_permohonan tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **DINDA DAMARASRI**
 Tempat/Tanggal Lahir : Bone-Bone / 11 Desember 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105731104119
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Desa Bahomotele

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :

"ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA"

Selama : 4 Juni 2023 s/d 30 Mei 2023
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19.

Demikian disampaikan dan untuk lencamya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Ditetapkan di : Sungguminasa
 Pada Tanggal : 10 April 2023



Ditandatangani secara elektronik Oleh:
 a.n. BUPATI GOWA
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL &
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KABUPATEN GOWA
 H.INDRA SETIAWAN ABBAS, S.Sos,M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LPSM UNISMUH Makassar di Makassar
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal

REGISTRASI/672/DPM-PTSP/PENELITIAN/IW/2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem Sicanik Cloud berdasarkan data dari Pemohon, tersimpan dalam sistem Sicanik Cloud, yang menjadi tanggung jawab Pemohon.
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E-BSSN.



Balai
Sertifikasi
Elektronik

LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
SEKRETARIAT DAERAH**

Jl. Masjid Raya No. 30 Sungguminasa Telp. 0411-861006 Fax (0411) 862038-866440 Sungguminasa

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa,
MENERANGKAN bahwa :

Nama : DINDA DAMARASRI
 Tempat, Tanggal Lahir : Bone-bone, 11 Desember 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) UNISMUH Makassar
 Alamat : Desa Bahomotefe Desa/Kel. Bungku Timur Kec. Bungku Timur Kab. Morowali.

Benar telah kami terima dan menyetujui untuk melakukan penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dengan judul "*ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA*"

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Gowa, 15 Mei 2023

An. BUPATI GOWA
 SEKRETARIS DAERAH
 KEPALA BAGIAN


 Taufiq S.S.M.Si
 Pangkat Pembina /IV.a
 NIP-19750505 200502 1 006

LAMPIRAN 8 HASIL TES PLAGIASI


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Dinda Damarasri
 NIM : 105731104119
 Program Studi : Akuntansi
 Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	10 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
 seperlunya.

Makassar, 08 Juni 2023
 Mengetahui
 Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

 NIM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

SAB I DINDA DAMARASRI 105731104119

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



A

Exclude quotes On Exclude matches < 2
 Exclude bibliography On



BAB II DINDA DAMARASRI 105731104119

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

LULUS

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	4%
2	ojs.unigal.ac.id Internet Source	2%
3	ejurnal.poitekpos.ac.id Internet Source	2%
4	Jenefer Hermina Worotikan, Julie J. Sondakh, Hendrik Gamaliel. ANALISIS LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MINAHASA. GOING CONCERN. JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	2%

Exclude quotes OnExclude matches < 2%Exclude bibliography On

BAB III DINDA DAMARASRI 105731104119

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
4% INTERNET SOURCES
2% PUBLICATIONS
10% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper 6%
- 2 Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper 3%
- 3 journal.stkipsubang.ac.id Internet Source 2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%



BAB IV DINDA DAMARASRI 105731104119

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sriwijaya University
Student Paper

2%

2

digilib.unila.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BAB V DINDA DAMARASRI 105731104119

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX



0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



BIOGRAFI PENULIS



Dinda Damarasri panggilan Dinda lahir di Bone-Bone pada tanggal 11 Desember 2000 dari pasangan suami istri Bapak Syahrir dan Ibu Sri nurhayati. Peneliti adalah anak ke empat dari 5 bersaudara peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Bahomotefe Kec.Bungku Timur Kab.Morowali Provinsi Sulawesi Tengah. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Bahomotefe lulus Tahun 2013, SMPN 5 Bungku Timur lulus Tahun 2016, Man Morowali lulus Tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.