

**PENGARUHLAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

**Windi Pratiwi
NIM.52153042**

**Program Studi
Akuntansi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUHLAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun) pada
Program Studi Akuntansi Syariah*

Oleh :

**Windi Pratiwi
NIM.52153042**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

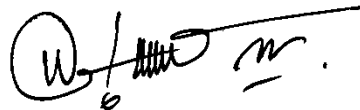
Saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : Windi Pratiwi
NIM : 52153042
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Para, 9 Agustus 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Veteran Kel.Kampung Dalam gg. Bunga Ncole Kabanjahe
Kab.Karo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang di sebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2020
Yang membuat pernyataan



Windi Pratiwi
NIM.52153042

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUHLAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

Oleh :

Windi Pratiwi

NIM.52153042

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Akuntansi Syariah (S.Akun) Pada Program Studi Akuntansi Syariah.

Medan, Juli 2020

Pembimbing I



Dr. Nurlaila, SE, MA
NIDN.2021057503
NIP.197505212001122002

Pembimbing II



Fauzi Arif Lubis, MA
NIDN.2024128401
NIP.198412242015031004

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Hendra Harmain, SE, M.Pd
NIDN.2010057302
NIP.197305101998031003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA” an. Windi Pratiwi, NIM.52153042 Program Studi Akuntansi Syariah telah di munaqasah dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tanggal 28 April 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S.Akun) pada Program Studi Akuntansi Syariah.


Medan, Juli 2020

Panitia Sidang Munaqasah Skripsi
Prodi Akuntansi Syariah UIN-SU

Ketua



Hendra Harmain, SE, M.Pd
NIDN.2010057302
NIP.197305101998031003

Sekretaris



Kusmilawati, SE, AK, M.AK
NIDN.2014068001
NIP.198006142015032001

Anggota

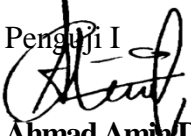
Pembimbing I


Dr. Nurlaila, SE, MA
NIDN.2021057503
NIP.197505212001122002


Pembimbing II


Fauzi Arif Lubis, MA
NIDN.2024128401
NIP.198412242015031004

Penguji I


Ahmad Amir Dalimunte, M.HUM, Ph.D
NIDN.2012078402
NIP.198407122011011001

Penguji II


Rahmad Daim Harahap, M.AK
NIDN.0126099001
NIP.199009262018031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan


Dr. Andri Soemitra, MA
NIDN.2007057602
NIP.197605072006041002

ABSTRAK

Windi Pratiwi (2020), Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara. Dengan Pembimbing Skripsi I Dr. Nurlaila, MA dan Pembimbing Skripsi II Bapak Fauzi Arif Lubis, MA

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan instrumen pertanggungjawaban untuk memenuhi kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta misi organisasi, penulis tertarik melakukan penelitian atas masalah tersebut yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi”. Indikator yang digunakan untuk melihat LAKIP adalah isi LAKIP yang dibentuk dari rencana strategis, rencana kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan analisis akuntabilitas kinerja. Sedangkan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja instansi pemerintah adalah efisiensi penggunaan sumber daya, kualitas barang/jasa/pelayanan, hasil kegiatan dan efektifitas tindakan. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai BPSDM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPSDM yang berjumlah 120 responden, Penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dimana sampel berjumlah 92 responden. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) memiliki nilai thitung $>$ habei dimana $3,625 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,025$ sehingga dapat dinyatakan bahwa laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja. Berdasarkan nilai *Adjusted R Squatre* sebesar 0.144 atau 14,4%, ini menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan sisanya sebesar 85,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil analisis atas jawaban responden menunjukkan bahwa LAKIP berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Peningkatan Kinerja Instansi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah menganugerahkan nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang **PENGARUH LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA INSTANSI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA**. Shalawat dan salam juga tidak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dalam kehidupan sehari-hari.

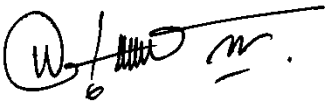
Adapun maksud dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat dalam rangka meraih gelar Strata Satu (SI) jurusan Akuntansi Syari'ah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Saidurrahman, MA**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Andri Soemitra, MA** selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih karena telah memberi kesempatan bagi penulis untuk mengikuti kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Hendra Harmain, SE, M,pd** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah dan Ibu **Kusmilawaty, SE, M.Ak**. Selaku Sekertaris Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam penyusunan jadwal kuliah, sehingga saya bisa mengikuti perkuliahan dan sekaligus menulis skripsi ini.
4. Ibu **Kamilah, SE,Ak,MSi** Selaku Penasehat Akademik Saya yang telah sabar membimbing saya hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu **Nurlaila SE, MA** sebagai pembimbing skripsi I dan Bapak **Fauzi Arif Lubis, MA** selaku pembimbing skripsi II yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Segenap Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Bapak **Ir. Bonar Sirait, M.Si.**, selaku Kepala BPSDM, **Ir. Ardiston Simanjuntak, MMA.**, selaku Kabid. Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, **Ramal Pane, SE** dan **Linda R. Silitonga, SE** yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis ketika menjalani masa PKL di BPSDM sampai ketika penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di badan tersebut.
8. Orang Tua Tercinta Ayahanda **Ahmad Sofian Siregar** dan Ibunda **Rusmawati** yang selalu mendoakan, memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada Penulis
9. Keluarga tersayang **Anggia Reza** dan **Fadillah Ahmad Gibran** yang selalu mendoakan, memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak **Desi Ariska S.Pd.**, **Silvia Hayati S.Pd.**, **Erdipa Panjaitan S.Ap** dan **Ade Sri Tri Uni S.Pd** yang selalu memberikan semangat, menjaga, dan menyayangi penulis. Mereka adalah bukti nyata bahwa kekeluargaan tidak harus lahir dari keturunan yang sama dan tak lupa pula Kakak tersayang **Alm Yayuk Sulistiawati S.Pd** yang tetap abadi dalam kenangan.
11. Adik tersayang **Cindy Ariani, Hairida Wati, Putri Okta, Intan Utari, Fitri Yanti, Ayu Wandira, Nova Yanti** dan **Ristian Dewy** yang selalu menemani dan menjadi keluarga di perantauan ini.
12. Seluruh teman-teman Akuntansi Syariah Kelas B terkhusus untuk **Gold Digger (Chairani Azmi S.Akun., Siti Adi Afni Syafitri S.Akun., Ana Marianta S.Akun dan Indah Permata Sari Nst S.Akun)** yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
13. Dan semua pihak yang telah berkenan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini dan juga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Medan, Juli 2020



Windi Pratiwi

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	10
C. BATASAN MASALAH.....	10
D. PERUMUSAH MASALAH	10
E. TUJUAN PENELITIAN	11
F. MANFAAT PENELITIAN	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	12
A. TINJAUAN PUSTAKA	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengukuran Kinerja	13
b. Aspek yang di ukur pada Pengukuran Kinerja.....	14
c. Sistem Pengukuran Kinerja.....	15
2. Indikator Kinerja	17
a. Pengertian Indikator Kinerja	17
b. Peranan Indikator Kinerja	19
c. Manfaat Indikator Kinerja.....	20
d. Evaluasi Kinerja	20
3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	21
a. Fungsi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	22
b. Dasar Hukum Pemberlakuan LAKIP	22
c. Petunjuk Teknis Penyusunan LAKIP	23
d. Manfaat LAKIP	23
e. Penyampaian LAKIP	24
f. Perinsip-perinsip LAKIP	24

4.	Perencanaan Strategis (RENSTRA)	25
a.	Visi.....	26
b.	Misi.....	26
c.	Tujuan.....	27
d.	Sasaran.....	27
e.	Strategi.....	27
B.	DALAM PERSPEKTIF SYARIAH	29
C.	PENELITIAN SEBELUMNYA	31
D.	KERANGKA TEORITIS	35
BAB III	METODE PENELITIAN	39
A.	PENDEKATAN PENELITIAN	39
B.	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	39
C.	POPULASI DAN SAMPEL.....	40
1.	Populasi Penelitian	40
2.	Sampel Penelitian	40
D.	DATA PENELITIAN.....	41
E.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	41
F.	DEFINISI OPERASIONAL	42
1.	Variable Dependen (Y).....	42
2.	Variabel Independen (X).....	42
G.	ANALISI DESKRIPTIF.....	43
H.	PENGUJIAN VALIDITAS DAN REABILITAS DATA.....	43
1.	Pengujian Validitas Data.....	43
2.	Pengujian Reliabilitas Data	44
I.	PENGUJIAN ASUMSI KLASIK	44
1.	Uji Normalitas	44
J.	ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA	45
K.	PENGUJIAN HIPOTETESIS	45
1.	Pengujian Simultan Parsial (Uji-t).....	45
2.	Koefisien Determinan (R^2).....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A.	GAMBARAN UMUM BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	47
1.	Sejarah Berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	47
2.	Stuktur Organisasi	49

3. Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara	49
B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN	50
C. ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL	51
1. Variabel Laporan Aakuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)	51
2. Variabel Peningkatan Kinerja Instansi (Y)	53
D. HASIL ANALISIS UJI KUALITAS DATA.....	54
1. Hasil Uji Validitas	54
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
E. HASIL UJI ASUMSI KLASIK	57
1. Hasil Uji Normalitas	57
F. HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA.....	59
G. UJI HIPOTESIS.....	60
1. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)	60
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
H. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	62
BAB V PENUTUP	63
A. KESIMPULAN	63
B. SARAN.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alokasi Anggaran Pendapatan Daerah.....	4
Gambar 1.2 Posisi LAKIP dalam Sistem AKIP	7
Gambar 2.1 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.....	13
Gambar 2.2 Sistem Penilaian Kinerja	17
Gambar 2.3 Laporan Kuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	21
Gambar 2.4 Rencana Strategis	25
Gambar 2.5 Bagan Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Selogan BPSDM	50
Gambar 4.3 Grafik Normal P – P Plot.....	57
Gambar 4.4 Histogram Normal P-P Plot.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai Evaluasi LAKIP	3
Tabel 1.2 Daftar Nilai Evaluasi LAKIP di BPSDM	8
Tabel 2.1 Aspek Pada Pengukuran Kinerja	14
Tabel 2.2 Kajian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skor Nilai Skala Likert	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel Peningkatan Kinerja	42
Tabel 3.3 Operasional Variabel LAKIP	43
Tabel 4.1 Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 4.2 Frekuensi Respon Terhadap Variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....	51
Tabel 4.3 Frekuensi Respon Terhadap Variabel Peningkatan Kinerja	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji-T).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2 Data Kuesioner
LAMPIRAN 3 Hasil Olahan Data SPSS
LAMPIRAN 4 R Tabel dan T Tabel

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Buruknya kinerja instansi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Salah satu usaha memulihkan kondisi ekonomi, sosial dan politik adalah dengan mengembalikan kepercayaan rakyat kepada pemerintah dengan mencoba mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *Good Governance*. Pengukuran kinerja pemerintah sudah seharusnya diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan berfokus pada peningkatan akuntabilitas serta sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*). Maka pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas dan teratur dan efektif yang disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Menurut keputusan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor: 1332/M-DAG/KEP/12/2010, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah :

“(a) Instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja; atau (b) rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran kinerja, pemantauan kinerja, evaluasi dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka

pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.”

Kemudian pada akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

Sementara itu, dalam Pasal 18 Permen PAN dan RB Nomor 29 Tahun 2010, disebutkan bahwa LAKIP dimanfaatkan oleh instansi pemerintah untuk :

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
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Untuk itulah setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah, serta unit kerja mandiri lain yang diatur oleh pimpinan instansi/lembaga berkewajiban untuk menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.¹Pencapaian akuntabilitas kinerja pada dasarnya menggambarkan suatu muatan substansi akuntabilitas kinerja yaitu perwujudan kewajiban instansi pemerintah agar dapat mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategi yang di tetapkan masing-masing instansi.

Kinerja instansi masih menjadi isu yang semakin strategis. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) daerah Kabupaten dan Kota pada tahun 2018. Dari hasil evaluasi, diperoleh Provinsi Aceh mendapat predikat B, dengan nilai kabupaten/kota C. Sumatera Utara mendapat nilai CC, Sumatera Barat BB, Riau nilai B, Kepulauan Riau nilai BB, Jambi nilai CC, Sumatera Selatan A, Bengkulu

¹Sofian Nataprawira, "Setiap Instansi Pemerintah Wajib Membuat LAKIP", <http://www.bandungkab.go.id>. Diunduh pada tanggal 22 Juni 2019

B, Banten CC dan Jawa Barat A. Nilai tertinggi diperoleh oleh kabupaten/kota Banten, Jawa Barat dan Kepulauan Riau dengan nilai B. Selebihnya kabupaten/kota di provinsi lain mendapat nilai C dan CC.²

Tabel 1.1 Nilai Evaluasi LAKIP³

NO.	NILAI ABSOLUT	PREDIKAT	INTERPRETASI
1.	>85-100	AA	Memuaskan
2.	>75 - 85	A	Sangat Baik
3.	>65 - 75	B	Baik dan perlu sedikit perbaikan
4.	>50-65	CC	Cukup Baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5.	>30-50	C	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	>0-30	D	Kurang, dan perlu banyak sekali perbaikan dan perubahanyang sangat mendasar

Hasil dari evaluasi ini harus menjadi motivasi bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Fenomena kesenjangan ini menjadi salah satu bukti, bahwa mayoritas Sumber Daya Aparatur masih memiliki kompetensi yang kurang optimal. Ini mengakibatkan rendahnya kinerja pelaksanaan program-program pelayanan publik di instansi pemerintah.⁴

Keberhasilan atau kegagalan implementasi visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dari instansi bisa dilihat dari daya serap anggaran

² Agus Siswanti, "Ini Hasil Evaluasi Kinerja Pemda di Sumatera, Banten dan Jabar". <http://rn.detik.com>. Diunduh pada tanggal 27 juli 2019

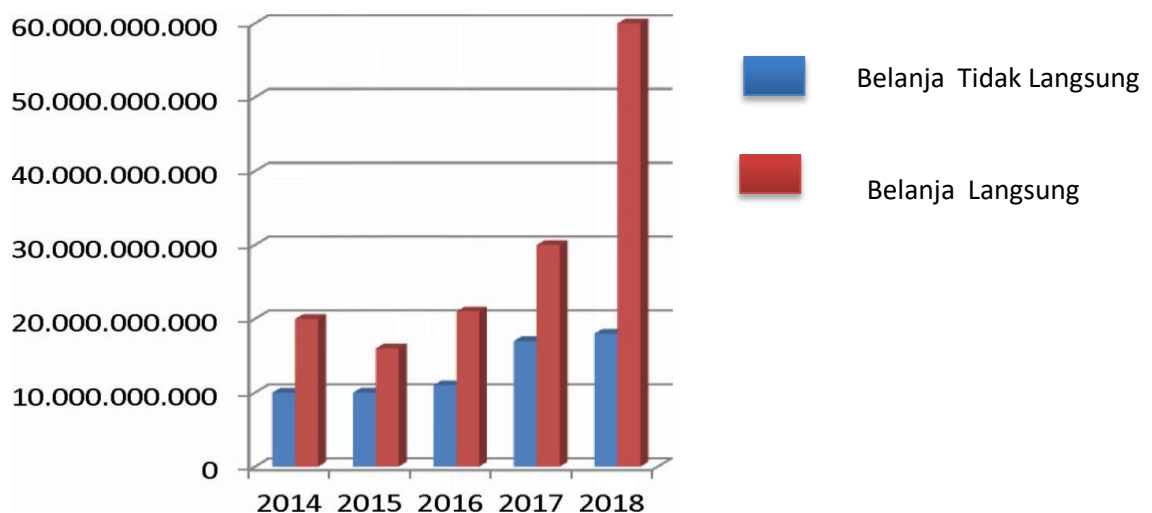
³ Menpan.go.id, diunduh pada tanggal 9 November 2019

⁴ Kaiman Tumip/ 'Wagubsu Minta Kinerja Pelayanan Public Ditingkatkan". dalam Buletin Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara (Juli-September 2017. H.23)

serta besar kecilnya nilai kebocoran anggaran. Kebijakan anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014-2018 menunjukkan peningkatan belanja langsung maupun tidak langsung. Namun jika dibandingkan dengan kondisi ideal sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 890/541/SJ tanggal 20 Februari 2012 bahwa pengalokasian Anggaran sekurang-kurangnya 2,5% sampai dengan 5% dari Belanja Pegawai yang tertuang dalam APBD, kondisi anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara masih di bawah.⁵

Diagram Capaian Realisasi Anggaran 2014-2018

Alokasi Anggaran Pendapatan Daerah



Gambar 1.1 Alokasi Anggaran Pendapatan Daerah

Tidak hanya itu pertanggungjawaban yang dimaksud yaitu berupa laporan yang di sampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas yang akhirnya disampaikan kepada presiden selaku kepala pemerintahan. Objek yang dinilai adalah instansi pemerintah sebagai unit yang harus memberikan akuntabilitas yang meliputi aspek perencanaan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja serta aspek capaian kinerja. Untuk itulah BPK berperan untuk memeriksa besar kecilnya nilai kebocoran anggaran yang dapat dibuktikan dari temuan-temuan BPK terkait

⁵Draft RENSTRA BPSDM PROVINSI SUMATERA UTARA 2018-2023

jumlah kerugian negara yang disebabkan oleh kesalahan Bendahara, kelalaian PNS bukan Bendahara dan kelalaian pihak ketiga.⁶

Reformasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah (Otonomi Daerah) merupakan salah satu langkah konkrit dalam merespon tuntutan reformasi yaitu dengan dikeluarkan beberapa Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tatacara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tatacara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Rencana Kerja Pemerintah Daerah.⁷

Perlunya sistem pertanggungjawaban daerah atas segala proses dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah dibuat dalam rangka tata tertib menuju instrument administrasi pemerintah daerah yang baik. Peraturan perundangan ini tidak hanya ditujukan untuk melakukan administrasi publik di lingkungan pemerintah daerah, namun sesungguhnya peraturan perundangan tersebut juga memiliki implikasi terhadap reformasi administrasi publik di lingkungan pemerintah pusat, seperti misalnya pengaturan desentralisasi yaitu melepaskan diri dari pusat kepada daerah-daerah dan mengurus rumah tangganya sendiri, Dekonsentrasi yaitu pelimpahan sebagian wewenang oleh pemerintah pusat kepada alat-alat pemerintahan yang ada di daerah dan tugas pembantuan yang relative saat ini titik berat kewenangan berada ditingkat pemerintah daerah dalam arti daerah sudah diberi kewenangan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan daerah.⁸

Pergeseran kewenangan yang lebih banyak dilakukan oleh Pemerintah Daerah memang merupakan suatu yang amat logis, yaitu untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat juga sejalan dengan fungsi pemerintah yang lebih

⁶Hannuin Tiasari, "Hubungan Antara Pengendalian Internal Dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat" dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik, ISSN 2303-341X Volume 1 nomor 2, Mei-Agustus 2013 h. 209-210

⁷Draft Rencana Strategis 2018-2023

⁸Johny Ginting, "Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Pemerintahan" dalam Warta Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara, (Juli 2012), h. 9-10

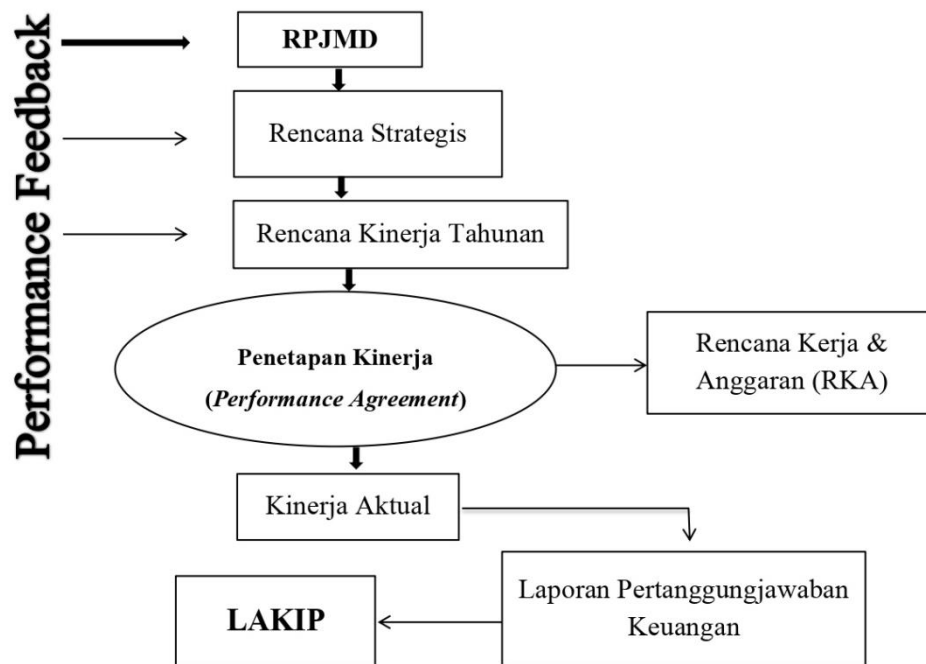
banyak diarahkan kepada pemberian kewenangan atau urusan ini tentunya mempunyai implikasi pula kepada akuntabilitas dari penyelenggaraan pemerintah.

Dalam RAPERDA Pertanggungjawaban atas Pelaksanaan APBD disusun dan disampaikan kepada DPRD adalah Perwujudan Pelaksanaan dari amanat Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 320 Ayat (1) tentang Pemerintah Daerah. Hal ini memuat Informasi Keuangan diantaranya Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Arus Kas, Laporan perubahan Ekuitas dan Catatan Atas Laporan Keuangan yang telah di audit oleh BPK-RI.⁹

Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) kepada pemerintah merupakan sumber informasi bagi pemerintah untuk melakukan evaluasi kinerja pemerintah daerah untuk mengetahui keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah dalam memanfaatkan hak yang diperoleh daerah dengan hasil yang telah direncanakan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD). Dalam peraturan perundangan di atas tergambar bahwa mekanisme dan substansi pertanggungjawaban telah dimulai sejak saat pengesahan Renstra oleh DPRD yang selanjutnya Renstra ini merupakan tolak ukur bagi akuntabilitas Kepala Daerah.

Wujud dari pertanggungjawaban tersebut saat ini adalah dengan telah dikembangkannya suatu sistem pertanggungjawaban yang disebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang implementasinya dimulai sejak penyusunan Renstra sampai dengan pertanggungjawaban kinerja dalam bentuk LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan). Implementasi LAKIP dimulai pada tahun 2000/2001 untuk seluruh instansi pemerintah. Salah satu Instansi yang melaksanakan LAKIP adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

⁹Fitria Wulandari, "PEMKAB Sampaikan RAPERDA Tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD Tahun 2018", <http://waykanankab.go.id>. Diunduh pada tanggal 15 Agustus 2019



Gambar 1.2 Posisi LAKIP di dalam Sistem AKIP

Berdasarkan penelitian pada tahun 2010 yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Widyatama yang bernama Panji Sukma Yogaperwira, dengan judul “Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis atas jawaban responden menunjukkan bahwa LAKIP telah dilaksanakan dengan baik dan kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Garut adalah Baik dengan peningkatan sebesar 37,82% dan 61,18% peranan faktor lain di luar penelitian. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan waktu penelitian serta dasar hukum yang digunakan penelitian terdahulu telah banyak mengalami perubahan serta Indikator LAKIP lebih di tekankan pada 5 aspek yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja. Kemudian Indikator Kinerja Utama (IKU) di masing-masing Instansi Pemerintahan terdapat perbedaan sesuai dengan tugas dan fungsi instansi tersebut dibentuk dan hal itulah yang menjadi salah satu perbedaan antara

penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya.¹⁰

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yaitu suatu instansi yang bergerak di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dimana instansi tersebut memadai untuk dilakukan penelitian karena mampu menyediakan data-data yang dibutuhkan dan didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas tersebut telah melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sejak diberlakukannya Permenpan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Peijanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang di tetapkan oleh Kementrian PAN-RB.

Kemudian berdasarkan Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB) mendapat nilai sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Nilai Evaluasi LAKIP di BPSDM

No.	Tahun	Predikat	INTERPRETASI
1.	2014	C	Agak Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
2.	2015	CC	Cukup Baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
3.	2016	CC	Cukup Baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
4.	2017	C	Agak Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
5.	2018	B	Baik dan perlu sedikit perbaikan

Dimana indikator kinerja utama BPSDM Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan RPJMD tahun 2013-2018 ada 4 yaitu :

¹⁰Panji Sukma Yogaperwira,"(Perana« *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah* ”, (Skripsi Universitas Widyatama 2010). h.95-97

1. Jumlah peserta Diklat Teknis yang dilaksanakan untuk meningkatkan Kompetensi Aparatur.
2. Jumlah peserta Diklat Jabatan Fungsional yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Pejabat Fungsional.
3. Jumlah peserta Diklat Kepemimpinan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan aparatur bagi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural.
4. Jumlah peserta Diklat Pra Jabatan CPNS golongan I, II dan III

Indikator 1 : Dalam kurun waktu selama 5 tahun target capaian indicator kinerja adalah 2.406 orang, sedangkan realisasi 1.103 orang dengan rasio pencapaian 43,13%. Tidak tercapainya target pada indicator ini disebabkan bahwa tidak terpenuhinya target jumlah peserta dan juga tidak semua kegiatan diklat teknis yang di rencanakan dapat terlaksana.

Indikator 2 : Dalam kurun waktu selama 5 tahun target capaian indicator kinerja adalah 2.406 orang, sedangkan realisasi 1.061 orang dengan rasio pencapaian 30,88%. Tidak tercapainya target pada indicator ini disebabkan bahwa tidak terpenuhinya target jumlah peserta dan juga tidak semua kegiatan diklat fungsional yang di rencanakan dapat terlaksana.

Indikator 3 : Dalam kurun waktu selama 5 tahun target capaian indicator kinerja adalah 2.000 orang, sedangkan realisasi 1.214 orang dengan rasio pencapaian 38%. Tidak tercapainya target pada indicator ini disebabkan bahwa tidak terpenuhinya target jumlah peserta dan juga tidak semua kegiatan diklat kepemimpinan yang di rencanakan dapat terlaksana.

Indikator 4 : Dalam kurun waktu selama 5 tahun target capaian indicator kinerja mencapai 6.000 orang, dengan realisasi 10.426 orang, rasio pencapaian terbilang sangat tinggi 173,77%. Tingginya rasio pencapaian indicator keempat ini disebabkan bahwa banyaknya jumlah penerimaan CPNS dan pengangkatan pegawai honorer

K1/K2 selama kurun waktu 2014-2018.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh LAKIP pada Pemerintah Daerah dengan judul :

“Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera utara”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tuntutan masyarakat agar terciptanya *Good Governance* dengan disertai *Clean Governance* dimana masyarakat menuntut adanya akuntabilitas oleh instansi pemerintah.
2. Rendahnya hasil Evaluasi Kinerja Pemda di hampir seluruh provinsi di sumatera pada tahun 2018
3. Ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
4. Merumuskan tingkat pencapaian kinerja yang dapat terealisasi maupun yang tidak terealisasi serta mencari solusi dari hambatan yang dihadapi.

C. BATASAN MASALAH

Tujuan dari batasan masalah ini adalah agar ruang lingkup peneliti tidak luas dan lebih fokus untuk menghindari kesalahan sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi masalah yang hanya pada :“Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja InstansiPemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”.

D. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Instansi

di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam upaya meningkatkan Kinerja Instansi pemerintah daerah.

F. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan sebagai praktek atas teori yang telah dipelajari pada masa perkuliahan.
2. Bagi akademisi : Sebagai bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan kepada akademisi mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan bentuk pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi Pemerintah : Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan masukan untuk meminimalisir kendala dalam penyusunan LAKIP.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas menurut Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Oleh karena itu menurut Ashwatappa yang dikutip oleh Siagian, S.P dalam bukunya "*Manajemen Sumber daya Manusia*" kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini didasarkan pada pendapat Siagian yang menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Menurut Simamora, Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/keompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi. Lebih lanjut Simamora menegaskan bahwa untuk mengidentifikasi kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator: (1) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, (2) dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat

kesalahan yang paling rendah), dan (3) ketepatan dalam menjalankantugasnya.¹ Rencana Kerja Tahunan BPSDM dibuat berdasarkan penetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).



Gambar 2.1 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

a. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator-indikator masukan, keluaran, manfaat dan dampak penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja akan melihat seberapa jauh kinerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan.

Mardiasmo menyatakan bahwa pengukuran kinerja sektor public dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu :

- 1) Untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah
- 2) Untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan
- 3) Mewujudkan pertanggungjawaban public dan memperbaiki komunikasi kelembagaan

Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Untuk mengetahui keberhasilan/kegagalan suatu organisasi maka seluruh aktivitas organisasi tersebut harus dapat diukur. Dalam pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada masukan (*input*), tetapi lebih ditekankan kepada keluaran atau manfaat program tersebut. Masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar

¹Henry Simamora, “Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah” dalam e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 7, Juli 2013 h. 112-122

pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan *output*, misalnya : sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.²

Pengukuran kinerja yang dilakukan akan membuat suatu instansi mengetahui sejauh mana rencana yang dibuat dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam penerapannya, dibutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran yang dapat diukur dari suatu dan keseluruhan program. Ukuran tersebut dapat dikaitkan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan. Dengan demikian, pengukuran kinerja organisasi merupakan dasar yang *reasonable* untuk mengambil keputusan.

Sistem pengukuran kinerja akan membantu pimpinan dalam menentukan implementasi strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil actual dengan sasaran dan tujuan strategis. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme guna memberikan penghargaan/hukuman (*reward & punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

b. Aspek yang di ukur pada Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja menurut Bastian biasanya dilakukan untuk aspek-aspek berikut ini :

Tabel 2.1 Aspek pada Pengukuran Kinerja

NO.	ASPEK	MELIPUTI
1.	Aspek Finansial	Meliputi anggaran atau <i>cash flow</i> . Aspek financial ini sangat penting diperhatikan dalam pengukuran kinerja sehingga dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia.
2.	Kepuasan pelanggan	Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi perusahaan. Untuk itu, manajemen perlu

²Mardiasmo, 2006 *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. Jurnal Akuntansi Pemerintah. Vol 2 no. 1 h.-10

		memperoleh informasi yang relevan tentang tingkat kepuasan pelanggan.
3.	Operasi dan pasar integral	Informasi operasi dan mekanisme pasar internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dirancang untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Disamping itu, organisasi dan pasar internal menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
4.	Kepuasan pegawai	Dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sangat menentukan kelangsungan organisasi.
5.	Kepuasan komunitas dan <i>Shareholder / stakeholder</i>	Pengukuran kinerja perlu dirancang untuk mengakomodasikan kepuasan para <i>stakeholder</i> .
6.	Waktu	Informasi untuk pengukuran kinerja haruslah informasi yang terbaru, sehingga manfaat hasil pengukuran kinerja dapat dimaksimalkan. Pengukuran kinerja atas aspek-aspek diatas bertujuan untuk memperoleh hasil kinerja yang nyata dan untuk perbaikan kinerja dimasa mendatang. ³

c. Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Bastian, terdapat 5 tahap untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu Perencanaan Strategi, Penciptaan Indikator, Pengembangan Sistem Pengukuran Data, Penyempurnaan Ukuran Kinerja dan Pengintegrasian dengan Proses Manajemen. Uraian masing-masing tahap pengukuran kinerja sebagai berikut :

³Indra Bastian, 2001."Akuntansi Konsep dan Pengukuran, Jakarta: Universitas Trisakti,h.331-332

1) Perencanaan Strategi

Sistem pengukuran kinerja dimulai dengan proses perencanaan strategi yang berkenaan dengan penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran, kebijakan program operasional dan kegiatan/aktivitas.

2) Penciptaan Indikator

Setelah perumusan strategi, instansi pemerintah perlu menyusun dan menetapkan ukuran/indikator kinerja. Ada beberapa aktivitas yang dilaksanakan dalam proses ini. Untuk beberapa jenis program, tahapan ini mungkin mudah dan sederhana untuk didefinisikan. Indikator Kinerja dapat berupa indikator *input*, *process*, *output*, *outcomes*, *benefit* atau *impacts*.

3) Pengembangan sistem Pengukuran Data

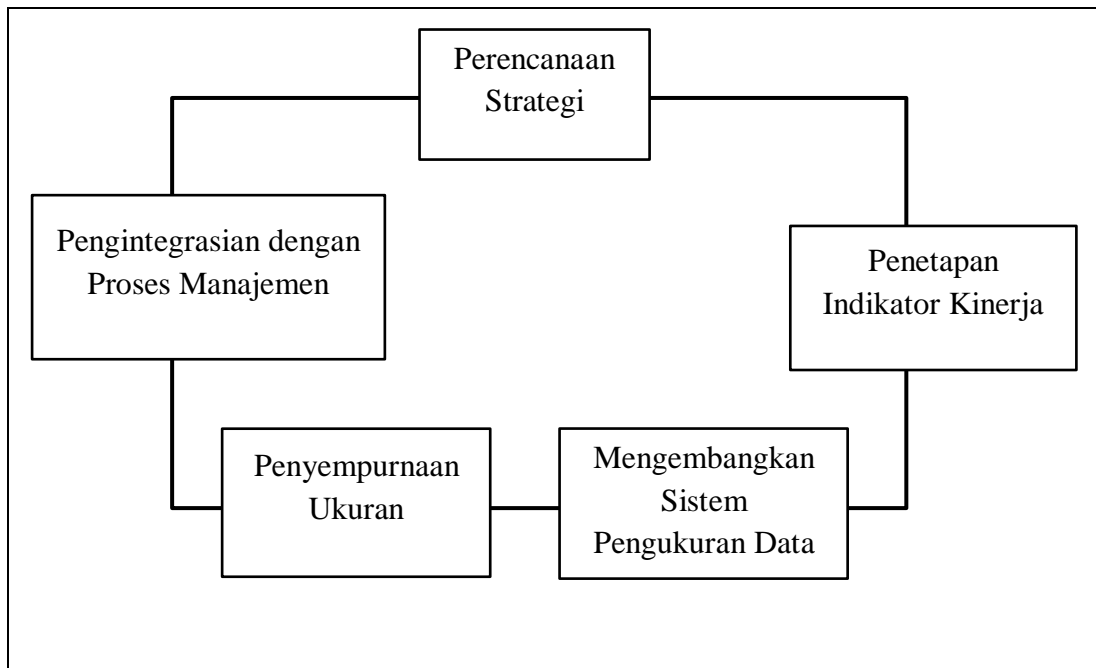
Ada tiga kegiatan dalam tahap ini. Pertama, harus yakin bahwa mempunyai data atau pencarian data yang diperlukan terus dilanjutkan sesuai dengan siklus pengukuran kinerja. Kedua, mengukur kinerja harus mengumpulkan data. Terakhir, menggunakan data pengukuran kinerja yang dihimpun, dan hal ini harus dipresentasikan dengan cara yang dapat dimengerti

4) Penyempurnaan Ukuran Kinerja

Pada tahap ini, pemikiran atas indikator hasil (*outcomes*) dan indikator dampak (*impacts*) menjadi lebih penting dibandingkan pemikiran atas indikator masukan (*inputs*) dan keluaran (*outputs*).

5) Pengintegrasian dengan Proses Manajemen

Pada saat ukuran kinerja tersedia, tantangan selanjutnya adalah mengintegrasikan pengukuran kinerja dengan proses manajemen.



Gambar 2.2 Sitem Penilaian Kinerja

Siklus Pengukuran kinerja ini harus dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan tahapan yang ada untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang maksimal dan berkualitas.

2. Indikator Kinerja

a. Pengertian Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan elemen indikator kinerja. Elemen yang terdapat dalam indikator kinerja menurut Bastian berupa :”Indikator Masukan (*Input*), Indikator Proses (*Process*), Indikator Keluaran (*Output*), Indikator Hasil (*Outcome*), Indikator Manfaat (*Benefit*), Indikator Dampak (*Impact*)”.

1) Indikator Masukan (*Input*)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana dan sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki

telah sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan.

2) Indikator Proses (*Process*)

Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh pemanfaatan sejumlah *input*. Sedangkan ekonomis yang dimaksud adalah bahwa pelaksanaan kegiatan tersebut secara lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang ditentukan itu

3) Indikator Keluaran (*Output*)

Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Tetapi indikator kinerja harus dibandingkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan teratur. Jadi, indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

4) Indikator Hasil (*Outcome*)

Indikator hasil adalah segala sesuatu hasil yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak. Dengan Indikator *Outcome*, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk *Output* memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

5) Indikator Manfaat (*Benefit*)

Indikator manfaat adalah Sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja ini menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu

kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal.

6) Indikator Dampak (*Impact*)

Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan. Indikator ini sulit diukur karena memerlukan waktu lebih dari satu periode untuk mengetahui dampaknya.

Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Dalam hubungan ini, penetapan indikator kinerja kegiatan merupakan proses identifikasi, pengembangan, seleksi dan konsultasi tentang indikator kinerja atau ukuran keberhasilan kegiatan dan program-program instansi.

b. Peranan Indikator Kinerja

Menurut Mardiasmo, peranan indikator kinerja bagi pemerintah antara lain :

- 1) Untuk membantu memperjelas tujuan organisasi
- 2) Untuk mengevaluasi target akhir (*final outcome*) yang dihasilkan
- 3) Sebagai masukan untuk menentukan skema insentif manajerial
- 4) Memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah untuk melakukan pilihan
- 5) Untuk menunjukkan standar kinerja
- 6) Untuk menunjukkan efektifitas
- 7) Untuk membantu menentukan aktivitas yang memiliki efektifitas biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran
- 8) Untuk menunjukkan wilayah, bagian atau proses yang masih potensial untuk dilakukan penghemat biaya

Indikator kinerja ini berperan dalam menyediakan informasi sebagai pertimbangan untuk pembuatan keputusan. Indikator kinerja pada akhirnya akan digunakan sebagai control sekaligus sebagai informasi dalam rangka mengukur tingkat akuntabilitas publik.⁴

c. Manfaat Indikator Kinerja

Manfaat dari tuntutan skema indikator kinerja menurut Bastian sebagai berikut :

- 1) Kejelasan tujuan organisasi
- 2) Mengembangkan persetujuan pengukuran aktifitas
- 3) Keuntungan proses produksi harus di pahami lebih jelas
- 4) Tersedianya perbandingan kinerja dari organisasi yang berbeda
- 5) Tersedianya fasilitas *setting of target* untuk penilaian organisasi dan individu manager sebagai bagian dari pertanggungjawaban organisasi kepada pemilik saham

Penetapan indikator kinerja pada akhirnya akan digunakan dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan. Indikator kinerja akan membantu dalam menunjukkan, memberikan indikasi atau memfokuskan perhatian pada bidang yang relevan dilakukan tindakan perbaikan.

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi adalah proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan. Evaluasi kinerja merupakan penilaian yang bersifat sistematis terhadap kebijakan/program yang dalam bentuk nyata berupa kegiatan atau sekelompok kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan pelaku lainnya dalam rangka membuat penetapan tentang dampak kebijakan, baik untuk jangka waktu pendek maupun panjang.

Menurut Bastian “Evaluasi kinerja tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila dilakukan dengan cara atau metode yang tidak tepat”. Bastian mengatakan cara-cara evaluasi kinerja menurut Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntansi Kinerja adalah dengan membandingkan antara:

⁴Mardiasmo (2002). Akuntansi Sektor Publik. Cetakan Pertama. Penerbit Andi Yogyakarta, h. 128

- 1) Tingkat kinerja yang diidentifikasi sebagai tujuan dengan tingkat kinerja yang nyata.
- 2) Proses yang dilakukan dengan organisasi lain yang terbaik dihidangnya
- 3) Realisasi dan target yang dibebankan dari instansi yang lebih tinggi.
- 4) Realisasi periode yang dilaporkan tahun ini dengan realisasi periode yang sama tahun lalu.
- 5) Rencana evaluasi lima tahun dengan akumulasi realisasi sampai dengan tahun ini.

Evaluasi kinerja sangat penting untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang akurat.

3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Gambar 2.3 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) adalah suatu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) juga berlaku bagi dinas-dinas yang ada didaerah dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya, sehingga diharapkan dinas-dinas tersebut dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Cara untuk mencapai tujuan organisasi sektor publik diperlukan pengendalian manajemen organisasi sektor publik.

LAKIP merupakan suatu laporan kinerja instansi yang bersifat vertikal yaitu laporan kepada instansi yang di atasnya dan kepala Lembaga Administrasi Negara dan BPKP. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap sebagai berikut : 1. Penetapan rencana strategi 2. Pengukuran kinerja 3.

Pelaporan kinerja 4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan. Pada PP 25/2005, pernyataan yang lebih tegas berkaitan dengan prestasi kerja atau kinerja antara lain dapat ditemukan pada Catatan atas Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Keuangan.

a. Fungsi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Fungsi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yaitu :

- 1) Wujud tertulis pertanggungjawaban suatu organisasi instansi kepada pemberi wewenang dan mandat, sehingga LAKIP berfungsi juga sebagai raport dari pimpinan unit organisasi.
- 2) Suatu media hubungan kerja organisasi yang berfungsi informasi dan data yang telah ditolak.
- 3) Memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran organisasi dan merupakan media akuntabilitas setiap instansi.
- 4) Sebagai media informasi tentang sejauh mana penentuan prinsip-prinsip *good governance* termasuk penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar di instansi yang bersangkutan.

b. Dasar Hukum Pemberlakuan LAKIP

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpan) No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Petunjuk teknis penyusunan LAKIP berdasarkan Permenpan No. 53 tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

c. **Petunjuk Teknis Penyusunan LAKIP**

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Untuk itu, penyusunan laporan tersebut secara Benar dan Tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku adalah tanggung jawab setiap instansi.

Dalam Bab 1 Pasal 3 Permenpan No. 53 Tahun 2014 disebutkan bahwa “Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri tersebut.⁵ Adapun Petunjuk Teknis Penyusunan LAKIP berdasarkan peraturan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uraian singkat organisasi
2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan
3. Pengukuran kinerja
4. Evaluasi dan analisa kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program / kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

d. **Manfaat LAKIP**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pasal 18, manfaat LAKIP adalah :

- 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.
- 4) Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

⁵Gagas Consultan, ”Dasar Hukum Lakip”, <http://gagasconsultant.com>. Diunduh pada tanggal 22 Juli 2019

e. **Penyampaian LAKIP**

Petunjuk teknis Penyampaian LAKIP dalam peraturan ini tidak jauh berbeda dengan pelaksanaan teknis yang sudah berlaku yaitu Pimpinan Satuan Kerja menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja pada Pimpinan Unit Kerja. Selanjutnya setiap Pimpinan Unit Kerja harus membuat laporan dan kemudian menyampaikan laporan tersebut ke Menteri atau Pimpinan Lembaga.

Setelah Menteri / Pemimpin Lembaga tersebut menerima laporan kinerja atau LAKIP dari setiap pimpinan unit kerja, mereka harus segera menyampaikannya kepada Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Bappenas dan Menpan paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir. Selain itu, Menteri / Pimpinan Lembaga juga dapat menetapkan suatu petunjuk pelaksanaan internal tentang mekanisme penyampaian Perjanjian kinerja dan Pelaporan Kinerja.

Untuk tingkat daerah, Kepala SKPD menyusun laporan kinerja (LAKIP) berdasarkan perjanjian kinerja dan menyampaikan kepada Gubernur/Walikota/Bupati paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran. Selanjutnya, Gubernur / Bupati / Walikota memiliki tugas untuk menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja dan menyampaikannya kepada Menteri Pemencanaan Pembangunan, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 bulan setelah Tahun Anggaran.⁶

f. **Prinsip-prinsip LAKIP**

Penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif dan transparan. Disamping itu perlu diperhatikan :

- 1) Prinsip pertanggungjawaban (*responsibility enter*), sehingga lingkungannya jelas. Hal-hal yang dapat dikendalikan (*controllable*) maupun yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*) oleh pihak yang melaporkan harus dapat dimengerti oleh pembaca laporan

⁶ *ibid*

- 2) Prinsip Pengecualian yang dapat dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang bersangkutan. Misalnya hal-hal yang menonjol baik keberhasilan maupun kegagalan, perbedaan-perbedaan antara realisasi dengan target/ standar/ rencana/ budget, penyimpangan-penyimpangan dari rencana karena alasan tertentu dan sebagainya.
- 3) Prinsip Manfaat yaitu manfaat laporan harus lebih besar daripada biaya penyusunannya.

Selain itu perlu diperhatikan pula beberapa ciri laporan yang baik seperti relevan, tepat waktu, dapat dipercaya/diandalkan, mudah dimengerti (jelas dan cermat), dalam bentuk yang menarik (tegas dan konsisten, tidak kontra diktif antar bagian), berdaya banding tinggi, berdaya uji (variable), lengkap, netral, padat dan terstandarisasi (untuk yang rutin).

4. Perencanaan Strategis (RENSTRA)

Dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perencanaan strategi merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang bersifat perspektif berupa RPJPD 2005-2025 dan akan dijabarka dalam suatu perencanaan yang bersifat strategis dalam RPJMD 2018-2023. Perencanaan lima tahunan tersebut dijabarkan lagi secara rinci dalam suatu Renstra di tingkat organisasi atau satuan kerja perangkat daerah agar aktivitas-aktivitas yang direncanakan lebih riil dan operasional. Renstra OPD berisi uraian mengenai kondisi yang ingin dicapai berupa visi, misi, tujuan dan sasaran. Kemudian cara-cara untuk mencapai kondisi tersebut berupa strategi, kebijakan, program dan kegiatan.



Gambar 2.4 Rencana Strategis

Ruang lingkup Renstra BPSDM 2018-2023 meliputi rencana pengelolaan urusan penunjang yang dilimpahkan pemerintah pusat kepada daerah yaitu

pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Urusan pengembangan kompetensi aparatur sangat strategis karena merupakan modal utama pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.⁷

a. Visi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya dan tetap konsisten, antisipatif, inovatif serta produktif. Rumusan visi hendaknya :

- 1) Mencerminkan apa yang ingin dicapai sebuah organisasi
- 2) Memberikan arah dan fokus strategi yang jelas
- 3) Mampu menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategi yang terdapat dalam sebuah organisasi
- 4) Memiliki orientasi terhadap masa depan sehingga segenap jajaran harus berperan dalam mendefinisikan dan membentuk masa depan.

b. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai penjabaran visi yang telah diterapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara.

Misi suatu instansi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Misi juga terkait dengan kewenangan yang dimiliki organisasi dari peraturan atau kemampuan penguasaan teknologi sesuai dengan strategi yang telah dipilih. Perumusan misi instansi pemerintah harus memperhatikan masukan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders), dan memberikan peluang untuk perubahan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategi.

Rumusan misi hendaknya mampu :

⁷ Draft Rencana Strategis BPSDM PROVINSI SUMATERA UTARA 2018-2023, h.1

- 1) Melingkup semua pesan yang terdapat dalam visi
- 2) Memberikan petunjuk terhadap tujuan yang akan dicapai
- 3) Memberikan petunjuk sasaran publik mana yang akan dilayani oleh instansi pemerintah
- 4) Memperhitungkan berbagai masukan stakeholders

c. Tujuan

Tujuan adalah sesuatu atau apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu strategi. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi.

d. Sasaran

Sasaran adalah sesuatu yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, berorientasi pada hasil, dapat dicapai dan memiliki kurun waktu tertentu (lebih pendek dari pada tujuan).

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang telah di identifikasikan untuk diwujudkan pada tahun yang bersangkutan dengan disertai targetnya masing-masing. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu perencanaan strategi secara berkelanjutan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan di dalam rencana strategi.

e. Strategi

Strategi adalah uraian mengenai cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan kedalam kebijakan-kebijakan dan program-program serta kegiatan.

1) Kebijakan

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait dan ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan

atau petunjuk dalam pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan, misi dan visi instansi pemerintah.

2) Program

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.

3) Kegiatan

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah ditetapkannya.

Kebijakan, program dan kegiatan dilaksanakan setiap tahun dalam kurun waktu 5 tahun dan direncanakan pelaksanaan dan pembiayaan baik melalui APBN, APBD maupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat. Sejauh mungkin diidentifikasi pula berbagai program yang merupakan peran serta aktif masyarakat sebagai tanggapan atas program pemerintah serta kinerjanya.

Keberhasilan program yang dilakukan sangat erat kaitannya dengan kebijakan instansi. Dalam rangka itu perlu dipahami pula keterkaitan antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan program-program dan kegiatan-kegiatan sebelum diimplementasikan.

Kebijakan tersebut perlu dikaji terlebih dahulu untuk meyakinkan apakah kebijakan yang telah ditetapkan benar-benar dapat dilaksanakan. Seluruh isi renstra dituangkan dalam formulir Perencanaan Strategi. Penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana disusun suatu kinerja tahunan yang memuat berbagai kegiatan.

B. DALAM PERSPEKTIF SYARIAH

Instansi pemerintahan dalam perspektif Islam tidak lain adalah “amanah”, yaitu amanah menyebarkan rahmat bagi seluruh alam. Menurut Triyuwono, Amanah adalah sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan. Ini artinya bahwa pihak yang mendapat amanah tidak memiliki hak penguasaan (pemilikan) mutlak atas apa yang diamanahkan. Ia memiliki kewajiban untuk memelihara amanah tersebut dengan baik dan memanfaatkannya sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberi amanah.

Pemberi amanah, dalam hal ini adalah Tuhan Sang Pencipta Alam Semesta. Tuhan menciptakan manusia sebagai wakilnya di bumi (*Khalifatullah fil Ardh*), sebagaimana difirmankan dalam Alqur'an :

قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

30. ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁸

Tuhan menghendaki bahwa organisasi yang dikelola manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang adil. Konsep amanah menuntut bahwa tugas dan tanggung jawab harus di wakikan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya, Allah berfirman :

⁸ Q.S Al Baqarah : 30

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁹

Seorang pemimpin instansi adalah pemegang amanat dari lembaga yang lebih tinggi darinya, yang wajib mengelolah instansi Pemerintahan dengan baik, sehingga menguntungkan Negara dan memuaskan masyarakatnya. Rasulullah SAW Bersabda : *“Setiap hamba itu adalah pengembala (pemelihara) harta tuannya, dan ia bertanggung jawab atas harta yang dikelolanya”* [S. Muslim).

Pengelolaan Keuangan Negara yang dilakukan oleh instansi pemerintah bertujuan untuk menumbuhkan dan membangun ekonomi yang ditunjang oleh ketersediaan fasilitas dan infrastruktur, stabilitas politik dan demokrasi serta kuatnya sistem keamanan.¹⁰ Maksud dari Keuangan Negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban.¹¹

Al-Isfahani menuliskan bahwa *al-ajru* bermakna apa yang diperoleh dari balasan suatu perbuatan baik yang bersifat duniawi ataupun ukhrawi. ¹²Balasan atau upah yang bersifat ukrawi adalah ganjaran atau pahala yang diperoleh atas

⁹ Q.S An-Nisa : 58

¹⁰Meby Damayanti.”Bagaimana Perputaran Uang Dalam Pemerintahan”, <http://www.zenius.net>. Diunduh pada tanggal 22 Juli 2019

¹¹Sonny Sumarsono.”manajemen keuangan pemerintah”.(Yogyakarta: graham ilmu 2010). h.35

¹²Al-Raghib Al-isfahani,”Mu’jam Mufradat al-Fadhil Al-qur an,(Lebanon: Dar al Kotob al-ilmiyah.2008), h. 17

amal saleh yang ia kerjakan selama di dunia.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹³

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian.

C. PENELITIAN SEBELUMNYA

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2 Kajian Terdahulu

No.	Nama, Tahun Dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Junita Apriani Mangunsong (2013) Dengan Judul: "Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Upaya Meningkatkan	Mengangkat masalah yang sama yaitu sejauh mana Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi berperan dalam meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah. Kemudian,	Terdapat perbedaan pada lokasi serta tahun penelitian. Kemudian pada Penelitian terdahulu, dasar hukum yang digunakan sudah banyak yang diperbaharui. Kemudian metode	LAKIP dapat meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Kinerja secara keseluruhan dapat dinyatakan baik

¹³ Q.S At-Taubah : 105

	Kinerja Instansi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”	menggunakan kutipan dari para ahli yang sama	Penelitian terdahulu menggunakan metode deskriptif.	karena LAKIP dan realisasi yang dibuat menjadi salah satu motivasi. ¹⁴
2.	Panji Sukma Yogaperwira (2010) Dengan Judul : “Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”	Persamaannya terdapat pada penggunaan Indikator untuk melihat LAKIP dan Indikator yang digunakan untuk menilai Kinerja Instansi meskipun dengan sedikit perubahan yang disesuaikan dengan lokasi penelitian.	Terdapat perbedaan pada lokasi serta tahun penelitian Kemudian pada penelitian terdahulu, dasar hukum yang digunakan sudah banyak yang diperbaharui. Menggunakan 2 Metode penelitian yaitu Deskriptif dan Metode statistiknya Menggunakan statistic non parametric.	Hasil analisis atas jawaban responden menunjukkan bahwa LAKIP telah dilaksanakan dengan baik dan kinerja dinas perhubungan Kabupaten Garut adalah Baik dengan peningkatan sebesar 37,82% dan 61,18% peranan faktor lain di luar penelitian. ¹⁵

¹⁴Junita Apriani Mangunsong, “(Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Instansi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara)”, (Skripsi USU 2013), h.63-65

¹⁵Panji Sukma Yogaperwira,“(Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah)”,(Skripsi Universitas Widyatama 2010), h.95-97

3.	<p>Mei Anjarwati (2012)</p> <p>Dengan Judul : “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus 51 SKPD Diwilayah Tegal Dan Pemalang)”</p>	<p>Membahas mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.</p>	<p>Terdapat perbedaan Variable penelitian dan lokasi penelitian serta tahun penelitian tersebut dilaksanakan</p>	<p>Hasil penelitian ini Mengindikasi bahwa kejelasan sasaran anggaran dan system pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.¹⁶</p>
4.	<p>Ati Rosliyati (2009)</p> <p>Dengan Judul : Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi</p>	<p>Membahas SAKIP yang implementasi dimulai sejak penyusunan Renstra sampai pertanggung jawaban kinerja</p>	<p>Terdapat Perbedaan Dimana Good Governance Adalah Variabel Terikatnya, bukan hasil dari Good Governance tersebut Yaitu</p>	<p>Implementasi SAKIP Pada BKPLD Kabupaten Tasikmalaya Termasuk Sangat Baik. Penilaian tersebut diukur menggunakan</p>

¹⁶ Mei Anjarwati, "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah", (jurnal analisis akuntansi Universitas Negeri Semarang, 2012), h.3-4

	Pemerintah (Sakip) Terhadap Penerapan Good Governance	dalam bentuk LAKIP.	Pemerintah Mewajibkan Pembuatan LAKIP.	indikator Perencanaan Strategi, Renja, Pengukuran Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Analisis Akuntabilitas Kinerja. ¹⁷
5.	Annavi Sari Dewi (2012) Dengan Judul : Analisis Pengaruh Pemberlakuan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Medan	Membahas mengenai kinerja SKPD dan mengambil pengertian menurut para ahli yang sama	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu meneliti SKPD yang terdapat dikota Medan pada tahun 2012.	Hasil pengujian pemberlakuan anggaran berbasis kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Medan dimana hanya mempengaruhi sebesar 6,3%, dan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, maka keputusannya menolak hipotesis. ¹⁸

¹⁷Ati Rosliyati,"Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Terhadap Penerapan Good Governance", (Jurnal Wawasan Dan Riset Akuntansi, Volume 1 No.2, Universitas Galuh Ciamis, Maret 2014) h.73

¹⁸Annavi Sari Dewi ,”Analisis Pengaruh Pemberlakuan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Medan”, (Thesis, UNIMED 2012)

6.	<p>Aristi Rahadiani (2010)</p> <p>Dengan Judul : Pengaruh Implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Cianjur)</p>	<p>Mengangkat masalah yang sama yaitu sejauh mana Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi berperan dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah. Kemudian, Menggunakan kutipan dari para ahli yang sama.</p>	<p>Penelitian terdahulu Penarikan sample Menggunakan Purposive Sampling sehingga sampel berjumlah 30 orang (28,3%) dari 106 populasi.</p>	<p>Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi Rank Spearman dengan tingkat sig. 5% menghasilkan rs positif 0,78 dan thitung 6,637 lebih besar dari ttabel 1,70 serta koefisien determinasinya 61,14%. Hasilnya LAKIP berpengaruh positif dan sig. terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.¹⁹</p>
----	---	---	---	---

D. KERANGKA TEORITIS

Perbaikan pemerintahan (*governance*) dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada

¹⁹Aristi Rahadiani (2010) "Pengaruh Implementasi Laporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Cianjur)"), (Skripsi Universitas Widyatama 2010), h.79-80

hasil (outcome) dikenal sebagai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP diimplementasikan secara “self assesment” oleh masing-masing instansi pemerintah, yakni merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya secara mandiri serta melaporkan kepada instansi yang lebih tinggi.

Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan LAKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pedoman teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiu atas laporan kinerja instansi pemerintah diatur dalam PERMENPAN No. 53 Tahun 2014.

Pengukuran kinerja instansi pemerintah merupakan tahapan untuk melihat capaian kinerja instansi pemerintah dalam satu tahun anggaran. Sebagai bagian dari SAKIP pengukuran kinerja merupakan tahapan penting untuk membandingkan antara target dengan hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan program dan kegiatan. Hasil pengukuran kinerja yang dituangkan ke dalam LAKIP disusun untuk mengukur capaian kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan yang memberikan informasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan. Pengukuran capaian kinerja dapat dilakukan dengan rumus berikut :

$$\text{Rencana Tingkat Capaian} = \frac{\text{Persentase Capaian}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Suatu lembaga dikatakan berhasil dalam pencapaian sasaran strategis dilihat dari persentase nilai tingkat pencapaian indikator kerjanya. Disamping itu, untuk mengetahui seberapa besar tingkat capaian kinerja dalam satu tahun anggaran dilakukan dengan membandingkan kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Penelitian mengenai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjadi penting kembali terkait dengan ditemukannya kasus penerimaan suap oleh 6 mantan DPRD Sumatera Utara. Dijelaskan dalam berita tersebut bahwasanya mantan Gubernur Sumatera Utara Gatot Pujo Nugroho memberikan uang dengan total sebesar Rp. 3.219.000.000. Uang tersebut diberikan agar mereka memberikan pengesahan terhadap Laporan Pertanggung Jawaban Pelaksanaan (LPJP), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sumut Tahun Anggaran 2012, dan pengesahan APBD Perubahan TA 2013.

Selain itu, agar memberikan persetujuan pengesahan APBD TA 2014 dan APBD Perubahan TA 2014. Kemudian, persetujuan pengesahan APBD TA 2015. Mereka dianggap terbukti melanggar Pasal 12 huruf A atau Pasal 12 huruf B atau Pasal 11 Juncto, Pasal 18 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana diubah UU nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi juncto pasal 55 Ayat ke-1 juncto Pasal 64 Ayat 1 KUHP.²⁰

Bentuk laporan pertanggungjawaban yang sekarang diterapkan pemerintah adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak yang memberikan amanah.²¹

Sepanjang penelitian, yang termasuk instansi pemerintah menurut Perpres 29/2014 di sini adalah kementerian negara/lembaga dan pemerintah

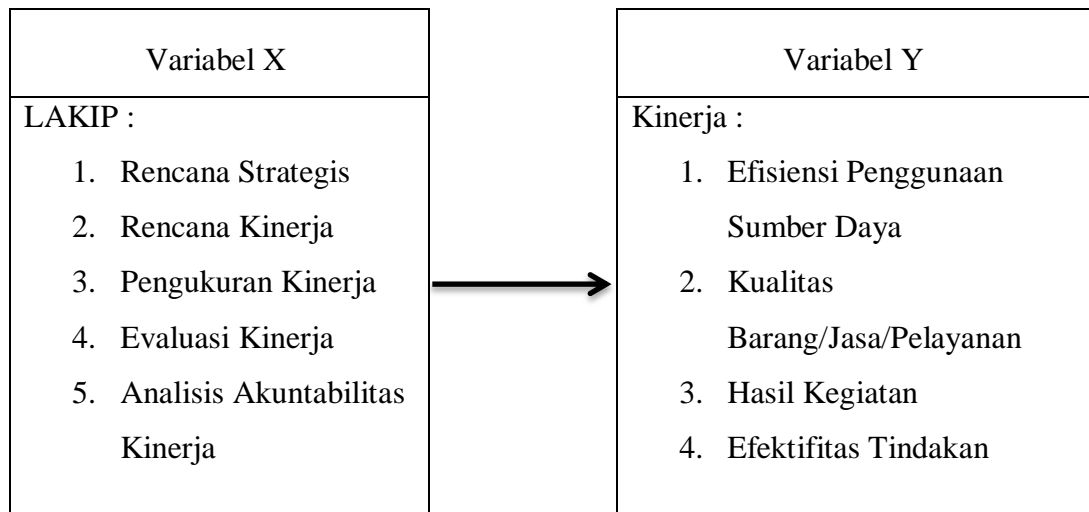
²⁰ Sumut Pos, "6 Mantan DPRD Sumut dituntut 4 Tahun Penjara". No.233 Tahun XVIII, (Kamis 18 Juli 2019) h. 6

²¹Devani Sukma."Akuntabilitas Public ", <http://Keuanganlsm.com>. Diunduh pada tanggal 16 Juli 2019

daerah. Serupa dengan apa yang disebut Perpres 29/2014 dan masih soal akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dalam artikel *Yuddy: Publik Berhak Tahu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah* yang kami akses dari laman Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) disebutkan bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilaksanakan dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Evaluasi itu dilakukan semata-mata untuk menilai organisasi kementerian, lembaga, hingga pemerintah daerah secara keseluruhan. Tujuannya untuk menilai sejauh mana pertanggungjawaban penggunaan anggaran atas hasil (*outcome*), serta sejauh mana capaian-capaian kinerja yang dihasilkan.²²

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :”**Terdapat pengaruh pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah**”

Secara singkat kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.5 Bagan Kerangka Berfikir

²²Tri Jata Ayu Pramesti." Apakah BUMN Terasuk Instansi Pemerintah", www.hukumonline.com. Diunduh pada tanggal 17 Juli 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN PENELITIAN

Menurut Arfan Ikhsan dalam bukunya, *Metodologi Penelitian Untuk Manajeme, Akuntansi dan Bisnis*, desain penelitian merupakan rencana yang terstruktur dari penyelidikan yang digambarkan untuk memperoleh jawaban tentang pertanyaan penelitian. Pada pengertian luas, desain penelitian dapat diartikan sebagai keseluruhan proses perancangan dan pelaksanaan penelitian. Sedangkan dalam arti sempit dan khusus, desain penelitian adalah prosedur pengumpulan dan analisis data yang dalam artian menjelaskan metode pengumpulan data dan metode analisis apa saja yang digunakan untuk menjelaskan penelitian.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitik yaitu suatu metode yang menggambarkan suatu keadaan perusahaan secara sistematis, aktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan fakta yang nampak dalam organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah, dan dianalisis, sehingga dapat memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang. Alat analisis yang digunakan adalah dengan program Computer statistic (SPSS 16 *for Windows*).

B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Jl.Ngalengko No. 1 Perintis, Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara, yang dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2019 sampai dengan selesai. Alasan memilih lokasi tersebut dikarenakan penulis pernah melakukan Praktek Kerja Lapangan (Magang) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sehingga melihat bagaimana proses berlangsungnya pendidikan dan pelatihan disana sehingga kemudian penulis mempertanyakan bagaimanan kinerja pegawai di BPSDM selaku balai pendidikan dan pelatihan.

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹Setelah dilakukan observasi secara langsung bersama pihak BPSDM, didapatkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebanyak 120 pegawai yang terdiri dari 4 Bidang utama yaitu Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional dan Bidang Pengembangan Manajerial.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karekteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk menentukan sampel adalah dengan Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} n &= \text{Sampel} \\ N &= \text{Populasi} \\ d &= \text{Nilai Presisi (sig.0,05)} \\ n &= \frac{120}{120 (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{120}{120 (0,0025) + 1} \\ &= \frac{120}{0,3 + 1} \\ &= \frac{120}{1,3} \\ &= 92,31 \end{aligned}$$

¹Sugiono,2008,*Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D, edisi Revisi, Cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung.h.72*

Berdasarkan hasil dari rumus tersebut peneliti akan mengambil 92 sampel dari 120 populasi di BPSDM PROVINSI SUMATERA UTARA yang terdiri dari 4 bidang utama dan sekretariat.

D. DATA PENELITIAN

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber ahli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, kuisisioner diambil dari penelitian sebelumnya yang telah teruji dengan perubahan sesuai dengan tempat penelitian. Selain Kuesioner, penguji juga melakukan teknik wawancara dimana narasumbernya adalah Ibu Linda R. Silitonga SE dimana beliau merupakan Kasubbag Program Akuntabilitas dan Informasi Publik.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan metode angket/kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami responden yang bersangkutan. Sebelum mengadakan penyebaran kuesioner, terlebih dahulu peneliti melakukan perizinan dengan pimpinan BPSDM Provinsi Sumatera Utara disertai surat permohonan terkait tujuan penelitian.

Skala pengukuran untuk variabel **X** dan **Y** menggunakan skala likert. Tipe skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Pada umumnya tipe skala likert menggunakan lima angka penelitian atau jawaban yang harus dipilih oleh responden dan masing-masing jawaban diberi bobot atau skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Nilai Skala Likert

	Jawaban	Skor
SS	SANGAT SETUJU	5
S	SETUJU	4
KS	KURANG SETUJU	3
TS	TIDAK SETUJU	2
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1

F. DEFINISI OPERASIONAL

1. Variable Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terkait) dalam penelitian ini adalah peningkatan kinerja instansi pemerintah (Y). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi .

Pengukuran kinerja atas aspek-aspek diatas bertujuan untuk memperoleh hasil kinerja yang nyata dan untuk perbaikan kinerja di masa mendatang. Selain itu, pengukuran kinerja secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik, sehingga upaya perbaikan secara terus-menerus akan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) . LAKIP merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategis. Bentuk pertanggungjawabannya berupa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut. Sistem ini mengukur keberhasilan maupun kegagalan program dan kegiatan dengan melakukan evaluasi tingkat capaian kinerja yang dapat direalisasikan sebagai imbalan atas dihabiskannya anggaran dan adanya umpan balik atas kegagalan pencapaian guna perbaikan strategi di masa yang akan datang.

Tabel.3.2 Operasional variabel Peningkatan Kinerja

Variabel	Indikator	Skala
Independen (Y) Kinerja	Efisiensi penggunaan sumber daya	Skala Likert
	Kualitas Barang/Jasa/Pelayanan	Skala Likert
	Hasil Kegiatan	Skala Likert
	Efektifitas Tindakan	Skala Likert

Tabel 3.3 Operasional Variabel LAKIP

Variabel	Indikator	Skala
Independen (X) LAKIP	Isi LAKIP : a) Rencana Strategis b) Rencana Kinerja c) Pengukuran Kinerja d) Evaluasi Kinerja e) Analisis Akuntabilitas Kinerja	Skala Likert

G. ANALISI DESKRIPTIF

Menurut Sugiyono, “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Metode analisis statistik deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan.²

H. PENGUJIAN VALIDITAS DAN REABILITAS DATA

1. Pengujian Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya.³ “Faktor-faktor yang mengurangi validitas data antara lain ketidakpatuhan responden mengikuti petunjuk pengisian kuesioner dan tidak tepatnya formulasi alat pengukur yaitu bentuk dan isi kuesioner.⁴

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut:

²Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.h-11

³Ancok. Djamaludin. 1998. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, h. 120

⁴Sugiyono, 2007. *Metode PenelitianBisnis*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung, h-102

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid
- c. r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*

2. Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.⁵

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5.⁶

I. PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Alat uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah didalam data regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel atau lebih yang berbeda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogrov Smirnov*.⁷

⁵Junita Putri Rajana Hrp : Pengaruh Pemahaman Sap, Pendidikan. Dan Pelatihan Terhadap Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Kota Pematangsiantar 2009 h.45

⁶Imam Gliozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. H.42

⁷V.Wiranta Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015),h.52.

J. ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Untuk menentukan hubungan yang berlaku antara Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terhadap peningkatan kinerja instansi di BPSDM. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.⁸

Adapun persamaan dalam regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Peningkatan Kinerja Instansi
- a = Nilai Konstan
- b = Koefisiensi Regresi yaitu Nilai Peningkatan/Penurunan Variabel Y
- X = Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dari data yang sudah dikumpulkan dan tersusun secara sistematis, kemudian akan dianalisis dalam menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu menguraikan data dalam kalimat-kalimat yang jelas, terperinci sehingga analisis akan mudah dilakukan dalam penarikan suatu kesimpulan.

K. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Simultan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

Ho : $b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas < 0.10 , maka Ha diterima

⁸Duwi Priyatno. *SPSS HANDBOOK*, (Yogy akarta: MediaKom, 2016), h. 92.

Jika probabilitas > 0.10 , maka H_a ditolak.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.⁹ Selanjutnya, menerangkan bahwa koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. (Semarang: Badan Penerbit-UNDIP), h. 98

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Sejarah Berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM Provinsi Sumatera Utara) yaitu salah satu badan yang ada di Provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab terhadap kompetensi tenaga struktural, fungsional dan teknis. BPSDM Provinsi Sumatera Utara melakukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) agar siap memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan penerapan pemerintahan yang baik. BPSDM di pimpin oleh Ir. Bonar Sirait M.Si yang menjabat sebagai Kepala Badan (Januari 2017-Mei 2019), kemudian di lanjutkan oleh Dr.Kaiman Tumip, M.Si. Sejauh ini BPSDM telah mengalami 15 kali pergantian Pimpinan/Kepala Badan sejak tahun 1973.

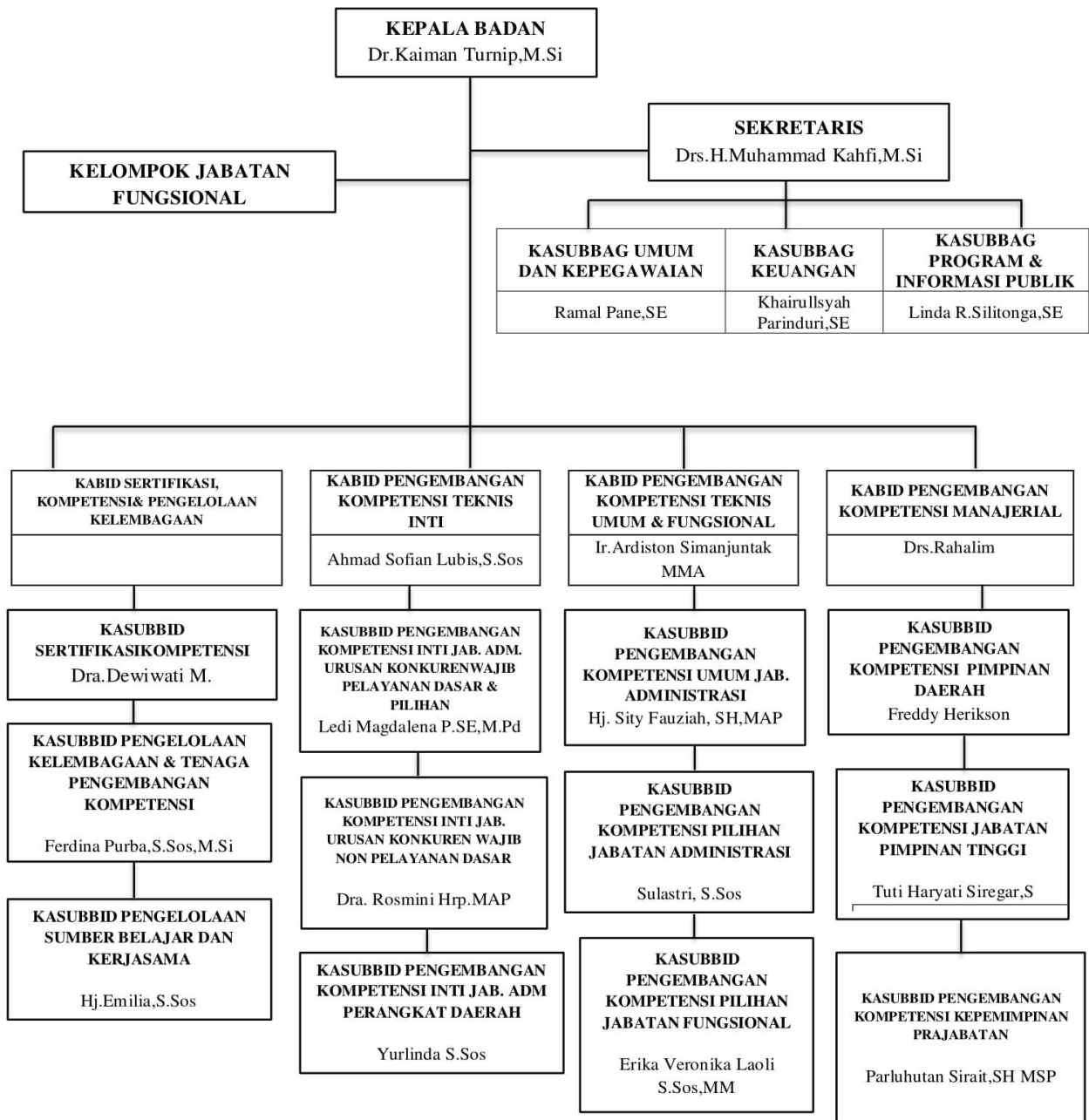
BPSDM sebagai salah satu Unit Kerja Eselon 2 di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara. Salah satu bentuk pertanggungjawaban dari BPSDM adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berikut adalah Sejarah BPSDM Provinsi Sumatera Utara :

- a. Pada tahun 1973, diawali dengan berdirinya Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II Medan yang didirikan tanggal 15 Mei 1973.
- b. Pada Tahun 1985, berdasarkan keputusan Mendagri No. 64 Tahun

- 1984 dan sesuai Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara No.061.1458/K Tahun 1985 tanggal 06 Mei 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Sumatera Utara, berubah nama menjadi Kantor Pendidikan dan Pelatihan Daerah tingkat 1 Sumatera Utara.
- c. Pada Tahun 1994, mengalami Re- Organisasi dari pola minimal menjadi pola maksimal dengan sebutan DIKLAT PROVINSI DATI I SUMATERA UTARA berdasarkan Kemendagri No. 18 Tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Provinsi Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara, sesuai dengan Perda No. 7 Tahun 1994 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Diklat Provinsi Dati I Sumatera Utara.
 - d. Pada Tahun 2000 Dengan amanat UU No. 22 Tahun 1999 dan Perda No. 4 Tahun 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Utara, ditetapkan menjadi Diklat Provinsi Sumatera Utara dengan perubahan struktur pada eselon III dan IV dan penambahan jabatan Wakil Kepala, (Kepala Badan Eselon II a dan Wakil Kepala Badan Eselon II b).
 - e. Pada Tahun 2008, Berdasarkan PP No. 41 Tahun 2007, tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Pembentukan Perda No. 9 Tahun 2008 mengalami perubahan STOK dan perubahan nomenklatur menjadi Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara, serta Jabatan Wakil Kepala Badan dihapuskan dan Perubahan Struktur Eselon IV (Kasubag/Kasubbid).
 - f. Pada Tahun 2016, Sesuai PP No. 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, serta Perda No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, dan Pergub No. 20 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian dan Tata Kerja BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

2. Stuktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

3. Visi dan Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah **“Sumber Pamong yang Profesional dan Amanah”**.

Visi ini akan dicapai melalui 5 misi yaitu :

- a. Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Pelatihan Aparatur
- b. Meningkatkan Pengkajian, Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
- c. Meningkatkan koordinasi rencana dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
- d. Meningkatkan kualitas tenaga pengajar peserta dan alumni
- e. Meningkatkan sarana dan prasarana



Gambar 4.2 Selogan BPSDM

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan menyebarkan 92 kuesioner kepada responden pada seluruh pegawai BPSDM. Dari 92 kuesioner yang dibagikan sebanyak 80 kuesioner yang kembali.

Tabel 4.1 dibawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner. Tabel tersebut juga menginformasikan tingkat pengembalian (*respon rate*).

Tabel 4.1 Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	92
Kuesioner yang kembali	80
Kuesioner yang tidak kembali	12
Kuesioner yang digunakan dalam peneitian	80
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>) ($\frac{80}{92} \times 100\%$)	87%

Sumber : *Data Primer diolah 2020*

C. ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

1. Variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)

Tabel 4.2 Frekuensi Respon Terhadap Variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	7	8.75%	56	70%	17	21,25%	0	0%	0	0%	80	100%
P2	8	10%	52	65%	20	25%	0	0%	0	0%	80	100%
P3	13	16.25%	48	60%	19	23,75%	0	0%	0	0%	80	100%
P4	19	23.75%	53	66,25%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%
P5	7	8.75%	55	68,75%	18	22,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P6	7	8.75%	51	63,75%	22	27,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P7	19	23.75%	40	50%	11	13.75%	9	11,25%	1	1.25%	80	100%
P8	24	30%	39	48,75%	14	17.5%	3	3,75%	0	0%	80	100%
P9	24	30%	46	57.5%	7	8.75%	3	3,75%	0	0%	80	100%
P10	38	47.5%	27	33,75%	14	17.5%	1	1,25%	0	0%	80	100%

Sumber : *Data Angket Diolah 2020*

- a. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 17 responden (21,25%) yang menyatakan Netral, 56 responden (70%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (8,75%) yang menyatakan sangat setuju.
- b. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 20 responden (25%) yang menyatakan Netral, 52 responden (65%) yang menyatakan setuju dan 8 responden (10%) yang menyatakan sangat setuju.
- c. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 19 responden (23,75%) yang menyatakan Netral, 48 responden (60%) yang menyatakan setuju dan 13 responden (16,25%) yang menyatakan sangat setuju.
- d. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (10%) yang menyatakan Netral, 53 responden (66,25%)

- yang menyatakan setuju dan 19 responden (23,75%) yang menyatakan sangat setuju.
- e. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 18 responden (22,5%) yang menyatakan Netral, 55 responden (68,75%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (8,75%) yang menyatakan sangat setuju.
 - f. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 22 responden (27,5%) yang menyatakan Netral, 51 responden (63,75%) yang menyatakan setuju dan 7 responden (8,75%) yang menyatakan sangat setuju.
 - g. 1 responden (1,25%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden (11,25%) yang menyatakan tidak setuju, 11 responden (13,75%) yang menyatakan Netral, 40 responden (50%) yang menyatakan setuju dan 19 responden (23,75%) yang menyatakan sangat setuju.
 - h. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (3,75%) yang menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) yang menyatakan Netral, 39 responden (48,75%) yang menyatakan setuju dan 24 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju.
 - i. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (3,75%) yang menyatakan tidak setuju, 7 responden (8,75%) yang menyatakan Netral, 46 responden (57,5%) yang menyatakan setuju dan 24 responden (30%) yang menyatakan sangat setuju.
 - j. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,25%) yang menyatakan tidak setuju, 14 responden (17,5%) yang menyatakan Netral, 27 responden (33,75%) yang menyatakan setuju dan 38 responden (47,5%) yang menyatakan sangat setuju.

2. Variabel Peningkatan Kinerja Instansi (Y)

Tabel 4.3 Frekuensi Respon Terhadap Variabel Peningkatan Kinerja

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (S S)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	23	28,75%	47	58,75%	10	12,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P2	15	18,75%	54	67,5%	11	13,75%	0	0%	0	0%	80	100%
P3	18	22,5%	45	56,25%	13	16,25%	4	5%	0	0%	80	100%
P4	16	20%	46	57,5%	18	22,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P5	14	17,5%	56	70%	10	12,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P6	17	21,25%	49	61,25%	14	17,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P7	25	31,25%	47	58,75%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%
P8	20	25%	41	51,25%	11	13,75%	8	10%	0	0%	80	100%
P9	37	46,25%	31	38,75%	8	10%	4	5%	0	0%	80	100%
P10	25	31,25%	47	58,75%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data angket diolah 2020

- a. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10 responden (12,5%) yang menyatakan Netral, 47 responden (58,75%) yang menyatakan setuju dan 23 responden (28,75%) yang menyatakan sangat setuju.
- b. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11 responden (13,57%) yang menyatakan Netral, 54 responden (67,5%) yang menyatakan setuju dan 15 responden (18,75%) yang menyatakan sangat setuju.
- c. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (5%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16,25%) yang menyatakan Netral, 45 responden (56,25%) yang menyatakan setuju dan 18 responden (22,5%) yang menyatakan sangat setuju.
- d. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 18 responden (22,5%) yang menyatakan Netral, 46 responden (57,5%) yang menyatakan setuju dan 16 responden (20%) yang menyatakan

- sangat setuju.
- e. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10 responden (12,5%) yang menyatakan Netral, 56 responden (70%) yang menyatakan setuju dan 14 responden (17,5%) yang menyatakan sangat setuju.
 - f. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 14 responden (17,5%) yang menyatakan Netral, 49 responden (61,25%) yang menyatakan setuju dan 17 responden (21,25%) yang menyatakan sangat setuju.
 - g. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (10%) yang menyatakan Netral, 47 responden (58,75%) yang menyatakan setuju dan 25 responden (31,25%) yang menyatakan sangat setuju
 - h. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden (10%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (13,75%) yang menyatakan Netral, 41 responden (51,25%) yang menyatakan setuju dan 20 responden (25%) yang menyatakan sangat setuju.
 - i. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (5%) yang menyatakan tidak setuju, 8 responden (10%) yang menyatakan Netral, 31 responden (38,75%) yang menyatakan setuju dan 37 responden (46,25%) yang menyatakan sangat setuju.
 - j. Tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 8 responden (10%) yang menyatakan Netral, 47 responden (58,75%) yang menyatakan setuju dan 25 responden (31,25%) yang menyatakan sangat setuju.

D. HASIL ANALISIS UJI KUALITAS DATA

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur atau instrumen pertanyaan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Adapun uji validitas yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas untuk setiap butir

pernyataan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05 yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas pertanyaan dari variabel Peningkatan Kinerja Instansi (Y) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{tabel} (N=78)	Keterangan
Peningkatan Kinerja (Y)	Y.1	.644	0.22	Valid
	Y.2	.570	0.22	Valid
	Y.3	.581	0.22	Valid
	Y.4	.530	0.22	Valid
	Y.5	.587	0.22	Valid
	Y.6	.595	0.22	Valid
	Y.7	.305	0.22	Valid
	Y.8	.472	0.22	Valid
	Y.9	.615	0.22	Valid
	Y.10	.305	0.22	Valid
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)	X.1	.655	0.22	Valid
	X.2	.625	0.22	Valid
	X.3	.702	0.22	Valid
	X.4	.528	0.22	Valid
	X.5	.630	0.22	Valid
	X.6	.662	0.22	Valid
	X.7	.470	0.22	Valid
	X.8	.385	0.22	Valid
	X.9	.546	0.22	Valid
	X.10	.462	0.22	Valid

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom korelasi (*Collected item-total colleration*) yang merupakan nilai r_{hitung}

dibandingkan dengan r_{tabel} . Untuk menentukan nilai r_{tabel} terlebih dahulu dihitung nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dengan rumus $n-2$, dimana n menyatakan banyaknya responden untuk uji validitas. Diketahui jumlah responden yang dilibatkan untuk uji validitas kuisioner sebanyak $n=80$, sehingga derajat bebas bernilai $n-2=80-2=78$ maka diperoleh $r_{tabel}=0,22$. Nilai patokan untuk uji validitas adalah koefisien kolerasi (*Corrected Item-total colleration*) yang mendapat nilai lebih besar dari $r_{tabel}=0,22$. Berdasarkan hasil uji validitas pada **Tabel 4.4** diketahui seluruh pertanyaan bersifat valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen pernyataan dan hanya instrumen pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat diuji reliabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat pengukur untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian realibilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	0,731	10	Valid
Peningkatan Kinerja Instansi	0,693	10	Valid

Berdasarkan **Tabel 4.5** menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* atas variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebesar 0,731 dan variabel Peningkatan Kinerja Instansi sebesar 0,693 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

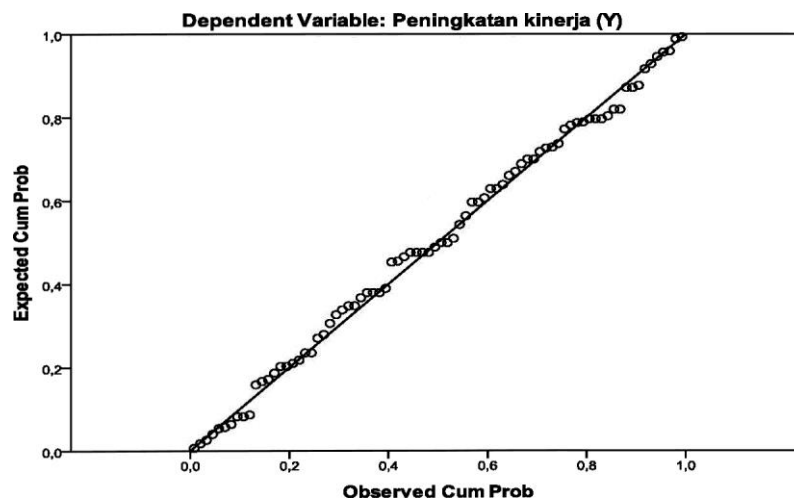
Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban kembali.

E. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas terdistribusi secara normal atau tidak. Jika data instrument penelitian terdistribusi secara normal maka telah memenuhi model regresi yang baik. Untuk menguji normalitas data penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot* yang membandingkan data distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Grafik *Normal Probability Plot* yang berdistribusi normal menunjukkan pola atau titik - titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

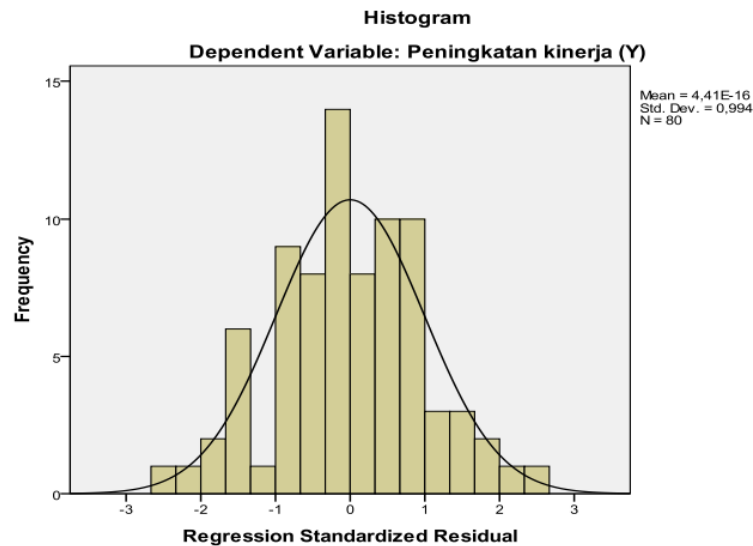


Gambar 4.3 Grafik Normal P – P Plot

Berdasarkan **Gambar 4.3** menunjukkan bahwa titik - titik atau pola menyebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada diagram histogram **Gambar 4.4** berikut ini :

Gambar 4.4 Histogram Normal P-P Plot



Grafik histogram pada **gambar 4.4** di atas menunjukkan bahwa distribusi data memiliki kurva berbentuk lonceng dimana distribusi data tidak menceng ke kiri maupun menceng ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini juga didukung dengan menggunakan normal p-plot regression.

Hasil uji normalitas juga didapat dengan menggunakan pendekatan Kolmogorof-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Pvalue (Sig.) di atas nilai signifikan 5%, maka dapat di simpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88320995
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.118
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,148. Karena nilai signifikan 0,148 lebih besar dibandingkan tingkat signifikan 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

F. HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik atau analisis yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (LAKIP) dalam memprediksi variabel terikat (dependen) yaitu Peningkatan Kinerja Instansi.

Apabila variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan, juga untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun rumus regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Peningkatan Kinerja Instansi
- a = Nilai Konstan
- b = Koefisiensi Regresi yaitu Nilai Peningkatan/Penurunan Variabel Y
- X = Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,452	3,985		6,637	,000
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)	,362	,100	,380	3,625	,001

a. Dependent Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

Dari **Table 4.7** diatas maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji ini adalah:

$$Y=26,452 + 0,362 X$$

Persamaan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta
Konstanta (a) = 26,452 ini menunjukkan jika variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (x) = 0, maka Peningkatan Kinerja = 26,452
- 2) Nilai Variabel X (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)
Nilai Variabel X (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) sebesar 0,362 artinya variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi Peningkatan Kinerja yaitu sebesar 0,362 atau 36,2%. Hal ini berarti bila Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meningkat sebesar kelipatan 1x maka akan mempengaruhi Peningkatan Kinerja ikut meningkat sebesar 36,2, demikian juga sebaliknya.

G. UJI HIPOTESIS

1. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Variabel dependen yaitu Peningkatan Kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{table} dengan tingkat signifikan 5%.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$

Nilai ttabel diperoleh dengan $df = n-2 = 80-2 = 78$ maka nilai ttabel diperoleh sebesar **1,99**. Dari hasil penelitian, didapat bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan secara parsial adalah sebagai berikut:

**Table 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji-t)
coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,452	3,985		6,637	,000
Laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (X)	,362	,100	,380	3,625	,001

a. Dependent Variabel: Peningkatan Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari **Tabel 4.8** dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,625 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,025$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom adjusted R square, yang ditampilkan pada table berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
- 1	,380 ^a	,144	,133

a. Predictors: (Constant), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)

b. Dependent Variabel: Peningkatan Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Table 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.144 atau 14,4% ini menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sedangkan sisanya sebesar 85,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

H. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari hasil uji parsial (Uji t) variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3,625 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,025$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panji Yoga Perwira, yang mengemukakan bahwa berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan jika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristi Rahadiani, yang menyatakan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang dikenal dengan *Good Governance*, pertanggungjawaban suatu organisasi instansi kepada wewenang merupakan hal yang sangat penting. Bentuk pertanggungjawaban tersebut dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dimana media akuntabilitas setiap instansi adalah berupa LAKIP yang berfungsi sebagai raport. Jadi, dalam rangka mewujudkan suatu LAKIP yang baik menurut ketentuan KEMENPAN-RB maka suatu instansi didorong agar melakukan Peningkatan Kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi tersebut didirikan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka penelitian mengenai peranan LAKIP terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah daerah di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil skor jawaban responden tentang LAKIP dapat disimpulkan bahwa BPSDM Provinsi Sumatera Utara telah melaksanakan LAKIP dengan baik. Hasil analisis atas penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa LAKIP yang diukur dengan indikator isi LAKIP berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa LAKIP telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan Permenpan No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kementrian PAN-RB. Selain itu dapat diketahui pula dari telah dibuatnya LAKIP BPSDM Provinsi Sumatera Utara untuk tahun 2018 dan 2019.

LAKIP mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja BPSDM, berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) memiliki nilai thitung $>$ ttabel dimana $3,625 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,025$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja.

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.144 atau 14,4%, ini menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan sisanya sebesar 85,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

B. SARAN

Saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa LAKIP sudah dilakukan dengan baik, begitu pula dengan kinerja yang dicapai sudah baik pula. Namun tidak menutup kemungkinan masih terdapat personil yang belum memahami tentang visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi untuk mencapainya. Untuk itu penulis sarankan kepada para Kepala Bagian dan tim penyusun Renstra dan LAKIP untuk mensosialisasikan kepada seluruh personil. Selain itu sehubungan Akuntabilitas Pemerintah merupakan hal yang saat ini banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan, maka akuntabilitas yang diharapkan hanya akan dicapai apabila pihak-pihak yang terkait menjalankan fungsinya dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a) Penelitian ini dilakukan pada salah satu Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan oleh karena itu mungkin akan diperoleh gambaran yang lebih luas lagi mengenai LAKIP ini bila dilakukan terhadap beberapa Dinas sekaligus.
- b) Pada saat penelitian ini dilakukan LAKIP sudah berjalan 5 tahun dari tahun 2014 sejak peraturan mengenai LAKIP di perbaharui. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya terdapat beberapa aspek yang dapat diteliti antara lain tindak lanjut atas hasil evaluasi LAKIP baik terhadap kinerja maupun terhadap penyusunan Renstra periode berikutnya (sebagai *feedback*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Yogyakarta: CV. Penerbit J-ART, 2004.
- Al-Isfahani, A. *Mu'jam Mufradat Al-Fadil Al-Our'an*. Lebanon: Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah, 2008.
- Anjarwati, M. (t.thn.). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Analisis Akuntansi Universitas Negeri Semarang*, 2012.
- Bastian, I. *Akuntansi Konsep dan Pengukuran*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2001.
- Chairunnisa, S. (t.thn.). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 2013.
- Consultant, G. (t.thn.). *Gagas Consultant*. Dipetik Juli 22, 2019, dari <http://gagasconsultant.com>, 2017
- Damayanti, M. (t.thn.). *Zenius.Net*. Dipetik Juli 22, 2019, dari <http://www.zenius.net>, 2017
- Dewi, A. S. *Analisis Pengaruh Pemberlakuan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Medan*. Medan: Thesis Universitas Negeri Medan, 2012.
- Draft RENSTRA BPSDM PROVINSI SUMATERA UTARA. (2018-2023).*
- Frinada. *Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Kota Bandung*. Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung, 2014.
- Gagas, C. (n.d.). *Dasar Hukum TAKIP*. Retrieved from <http://gagasconsultant.com>, 2019
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Ginting, J. (t.thn.). Prinsip -prinsip Penyelenggaraan Pemerintah. *Warta Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara*, hal. 2012.
- Ikhsan, A. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: CV. Madenatera Indonesia, 2014.
- Indarti, S. (t.thn.). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kator Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal*

Ekonomi, Volume 22,2014.

- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Salemba Empat, 2001.
- Mangunsong, J. A. *Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Instansi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2013.
- Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta, 2002: Andi.
- Mardiasmo. (t.thn.). Perwujudan Transportasi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah, Volume 2 no.1*, 2006.
- Nataprawira, S. (t.thn.). *Setiap Instansi Pemerintah Wajib membuat LAKIP* . Dipetik Juni 22, 2019, dari <http://www.bandungkab.go.id>
- PEMERINTAH, N. (t.thn.). *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Dipetik September 28,2019, dari PEMERINTAH.NET: <https://pemerintah.net/sistem-akuntabilitas-kinerja-instansi-pemerintah/>.
- Pos, S. *6 Mantan DPRD Sumut Dituntut 4 Tahun Penjara*. Medan: Sumut Pos, 2019.
- Priyanto, D. *Mandiri Belajar SPSS "Statistical Product and Service Solution"*. Yogyakarta: MediaKom, 2008.
- Priyatno, D. *SPSS Handbook*. Yogyakarta: MediaKom, 2016.
- Rahadiani, A. *Pengaruh Implementasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Cianjur)*. Bandung: Universitas Widyatama, 2010.
- Rahmani, N. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi Uin-Su Press, 2016.
- Rosliati, A. (n.d.). Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi, Volume 1 no. 2, Universitas Galuh Ciamis, 2014* .
- Siagian, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Simamora, H. (n.d.). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis Volume 1 Nomor 7,2013*.
- Siswanti, A. (t.thn.). *Ini Hasil Evaluasi Kinerja Pemda di Sumatera, Banten dan Jabar*. Dipetik Juli 27, 2019, dari <http://rn.detik.com>

- Sujarweni, V. W. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015.
- Sukma, D. (2013, Maret 11). *Keuangan LSM Komunitas Pengelola Keuangan Organisasi Nirlaba*. Dipetik Juli 16, 2019, dari Keuangan LSM Komunitas Pengelola Keuangan Organisasi Nirlaba: <http://keuanganlsm.com>
- Sumarsono, S. *Manajemen Keuangan Pemerintah*. Yogyakarta: Graham Ilmu, 2010.
- Tiasari, H. (t.thn.). Hubungan Antara Pengendalian Internal dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2013.
- Triyuwono, I. *Akuntansi Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Turnip, K. (t.thn.). Wagubsu Minta Kinerja pelayanan Publik Ditingkatkan. *Buletin Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara*, hal. 2017.
- Uni, A. S. *Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa di Desa Gudang Garam Kec. Bintang Bayu Kab. Serdang Bedagai*. Medan: Universitas Negeri Medan, 2019.
- Wulandari, F. (n.d.). *PEMKAB Sampaikan RAPERDA Tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD Tahun 2018*. Retrieved Agustus 15, 2019, from <http://waykanankab.go.id>
- Yogaperwira, P. S. *Peranan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Universitas Widyatama, 2010.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu Responden

Assalamualaikum warohmatullahi wabarakatu

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi Program Studi S-1 Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat untuk meneliti “ **Pengaruh Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terhadap Peningkatan Kinerja Instansi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara** “. Informasi Bapak/Ibu sangat berguna bagi penelitian ini, karena Bapak/Ibu adalah orang yang tepat untuk mengutarakan pengalaman dan pendapat mengenai hal ini. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan dengan jujur dan benar.

Sesuai dengan kode etik penelitian, jawaban Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarakatu

Hormat saya

Windi Pratiwi
NIM. 52153042


Lembar Kuesioner

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut :

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Pria Wanita
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : 1-5 thn 5-10 > 10th

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan di bawah ini, kemudian dimohon menjawab pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (X atau ) sesuai pendapat dari Bapak/Ibu pada tabel yang sudah tersedia (satu jawaban dalam setiap nomor pertanyaan)

Pilihan Jawaban :

Jawaban		Skor
SS	SANGAT SETUJU	5
S	SETUJU	4
KS	KURANG SETUJU	3
TS	TIDAK SETUJU	2
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.					
2.	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus di mengerti oleh semua aparat dan pemimpin.					
3.	Visi dan Misi program perlu ditetapkan sesuai rencana strategi organisasi					
4.	Indikator kinerja perlu di tetapkan untuk setiap kegiatan atau program.					
5.	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program selesai dilaksanakan.					
6.	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah di laksanakan.					
7.	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.					
8.	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.					
9.	Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodasi setiap perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat.					
10.	LAKIP di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

2. PENINGKATAN KINERJA

NO.	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan.					
2.	Adanya evaluasi terhadap efisien dan efektivitas sumber daya apakah telah sesuai dengan target yang di tetapkan.					
3.	Setelah melaksanakan evaluasi kinerja adanya reward yang di berikan kepada SKPD yang mencapai target anggaran.					
4.	Bapak/Ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja.					
5.	Pembagian tugas yang adil membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.					
6.	Memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sekarang.					
7.	Kontribusi hasil pekerjaan saya sangat besar manfaatnya untuk kepentingan Dinas/Badan/Kantor tempat saya bekerja.					
8.	Adanya motivasi khusus dari pimpinan Instansi untuk memperbaiki kinerja.					
9.	Menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau penjadwalan kerja, penganggaran dan merancang prosedur pemograman.					
10.	Mengumpulkan dan menyiapkan informasi dalam bentuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, analisis pekerjaan.					

41	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
42	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
45	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
46	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	26
47	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	29
48	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	26
49	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
50	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	34
53	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
54	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
55	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
56	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
57	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
58	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	29
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
63	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
67	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
68	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
72	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
73	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
74	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
75	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
76	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	43
77	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
78	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	42
79	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	31
80	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47

41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
42	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
45	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
46	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	28
47	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	32
48	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	28
49	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
53	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
54	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
55	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
56	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
57	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	32
58	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	32
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
63	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
66	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
67	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
68	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
72	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
73	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
74	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
75	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
76	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
77	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	32
78	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
79	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	32
80	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48

LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA SPSS

A. HASIL ANALISIS UJI KUALITAS DATA

1. UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r _{tabel} (N=78)	Keterangan
Peningkatan Kinerja (Y)	Y.1	.644	0.22	Valid
	Y.2	.570	0.22	Valid
	Y.3	.581	0.22	Valid
	Y.4	.530	0.22	Valid
	Y.5	.587	0.22	Valid
	Y.6	.595	0.22	Valid
	Y.7	.305	0.22	Valid
	Y.8	.472	0.22	Valid
	Y.9	.615	0.22	Valid
	Y.10	.305	0.22	Valid
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)	X.1	.655	0.22	Valid
	X.2	.625	0.22	Valid
	X.3	.702	0.22	Valid
	X.4	.528	0.22	Valid
	X.5	.630	0.22	Valid
	X.6	.662	0.22	Valid
	X.7	.470	0.22	Valid
	X.8	.385	0.22	Valid
	X.9	.546	0.22	Valid
	X.10	.462	0.22	Valid

2. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	10

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	0,731	10	Valid
Peningkatan Kinerja Instansi	0,693	10	Valid

B. ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

1. Frekuensi Responden Terhadap Variabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	7	8.75%	56	70%	17	21,25%	0	0%	0	0%	80	100%
P2	8	10%	52	65%	20	25%	0	0%	0	0%	80	100%
P3	13	16.25%	48	60%	19	23,75%	0	0%	0	0%	80	100%
P4	19	23.75%	53	66,25%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%
P5	7	8.75%	55	68,75%	18	22,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P6	7	8.75%	51	63,75%	22	27,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P7	19	23.75%	40	50%	11	13.75%	9	11,25%	1	1.25%	80	100%
P8	24	30%	39	48,75%	14	17.5%	3	3,75%	0	0%	80	100%
P9	24	30%	46	57.5%	7	8.75%	3	3,75%	0	0%	80	100%
P10	38	47.5%	27	33,75%	14	17.5%	1	1,25%	0	0%	80	100%

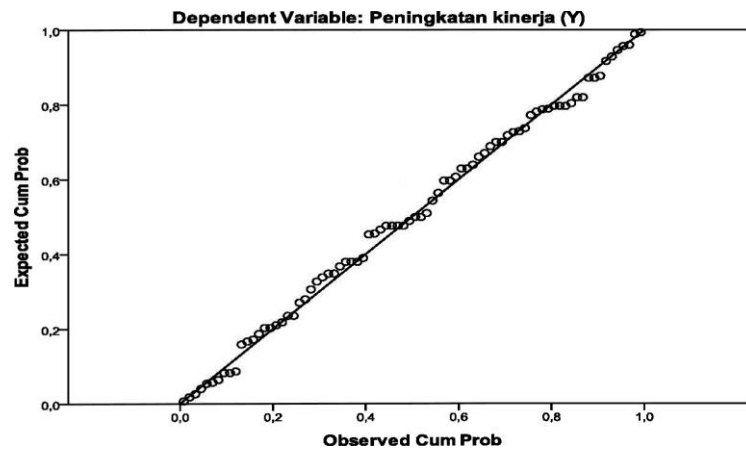
2. Frekuensi Responden Terhadap Variabel Peningkatan Kinerja Instansi

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (S S)		Setuju (S)		Netral (N)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	23	28,75%	47	58,75%	10	12,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P2	15	18,75%	54	67,5%	11	13,75%	0	0%	0	0%	80	100%
P3	18	22,5%	45	56,25%	13	16,25%	4	5%	0	0%	80	100%
P4	16	20%	46	57,5%	18	22,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P5	14	17,5%	56	70%	10	12,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P6	17	21,25%	49	61,25%	14	17,5%	0	0%	0	0%	80	100%
P7	25	31,25%	47	58,75%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%
P8	20	25%	41	51,25%	11	13,75%	8	10%	0	0%	80	100%
P9	37	46,25%	31	38,75%	8	10%	4	5%	0	0%	80	100%
P10	25	31,25%	47	58,75%	8	10%	0	0%	0	0%	80	100%

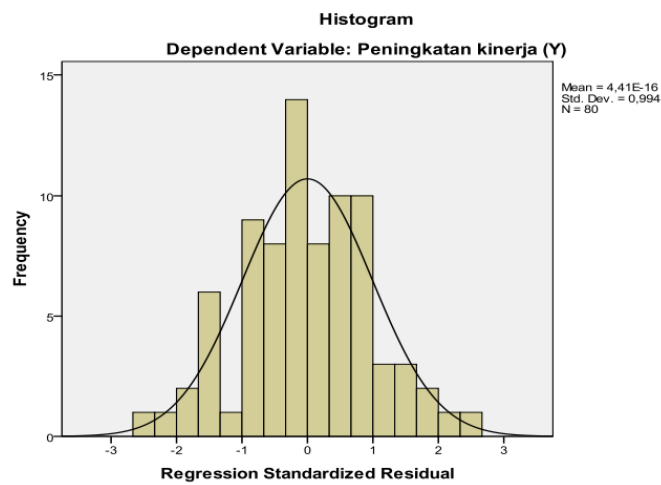
C. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram Normal P-P Plot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88320995
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.118
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

D. HASIL UJI LINIER SEDERHANA

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,452	3,985		6,637	,000
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)	,362	,100	,380	3,625	,001

a. Dependent Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

E. UJI HIPOTESIS

1. HASIL PENGUJIAN PARSIAL (Uji-t)

coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,452	3,985		6,637	,000
Laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (X)	,362	,100	,380	3,625	,001

a. Dependent Variabel: Peningkatan Kinerja (Y)

2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
- 1	,380 ^a	,144	,133

c. Predictors: (Constant), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (X)

d. Dependent Variabel: Peningkatan Kinerja (Y)

LAMPIRAN 4

A. r Tabel

Tabel r Product Moment											
Pada Sig.0,05 (Two Tail)											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

B. t-Tabel

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI t (df = 41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Windi Pratiwi
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Para 9 Agustus 1997
Jenis Kelamin : Wanita
Alamat Domisili : Jl. Veteran Kel.Kampung Dalam gg. Bunga Ncole
Kec. Kabanjahe Kab.Karo
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
No.Hp : 0821-6833-0798
E-mail : windypratiwi7991@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2003 - 2009 : SD NEGERI 040449
2009 - 2012 : MTsN KABANJAHE
2012 - 2015 : MAN KABANJAHE
2015 - 2020 : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA
UTARA

KEAHLIAN KHUSUS

1. Mampu Mengoperasikan Komputer :
 - Ms. Word
 - Ms. Excel
 - Power Point
2. Desain Grafis

PENGALAMAN KERJA

BPSDM SUMUT – PESERTA MAGANG 2019
CV. OVAL ENTITAS – ADMIN 2019

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenar-benarnya.

Hormat Saya



Windi Pratiwi S.Akun