

**PENGARUH TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK
TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

SISKA SRI REZKI
2009/94098

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS PADA
PEMERINTAH DAERAH KOTA BUKITTINGGI)

Nama : Siska Sri Rezki

NIM/BP : 94098/2009

Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

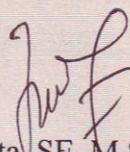
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2012

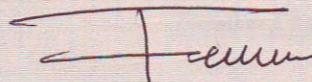
Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

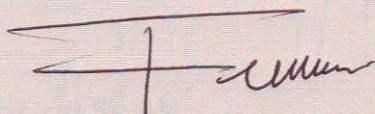


Lili Anita, SE, M.Si, Ak
NIP. 19710302 199802 2 001



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Publik
Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah
(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota
Bukittinggi)

Nama : Siska Sri Rezki

Nim/BP : 94098/2009

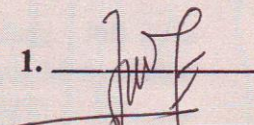
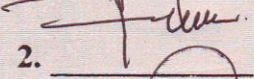
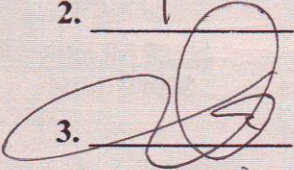
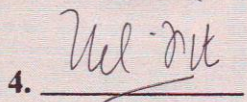
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 18 juli 2012

Tim Penguji

<u>No.</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Nama</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1.	Ketua	: Lili Anita, SE, M.Si, Ak	1. 
2.	Sekretaris	: Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak	2. 
3.	Anggota	: Deviani, SE, M.Si, Ak	3. 
4.	Anggota	: Nelvirita, SE, M.Si, Ak	4. 

ABSTRAK

Siska Sri Rezki. 94098. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah daerah.

Pembimbing I : Lili Anita, SE, M.Si, Ak

Pembimbing II : Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang: (1) Pengaruh transparansi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. (2) Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi penelitian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bukittinggi. Pemilihan sampel dengan teknik *total sampling*. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan SPSS V15.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Transparansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,301 > 1,6597$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ koefisien β positif (H_1 diterima). (2) Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,101 > 1,6597$ dengan nilai signifikansi $0,038 < \alpha 0,05$ koefisien β positif (H_2 diterima).

Saran dari penelitin ini adalah (1) Pemerintah daerah Kota Bukittinggi harus lebih transparan memberikan informasi seluas mungkin mengenai kinerja baik masalah pelayanan kepada masyarakat maupun masalah keuangannya dan pemerintah harus tepat waktu dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada DPRD. (2) Pemerintah daerah harus lebih akuntabel terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan laporan keuangan. Selain itu pemerintah juga harus lebih maksimal dalam melaksanakan program-program APBD, agar manfaat dari pelaksanaan program/kegiatan yang dilakukan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini sangat penting, karena dengan begitu kita dapat mengetahui sejauhmana akuntabilitas pemerintah daerah dalam melaksanakan kinerjanya. (3) Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya tambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah daerah seperti: teknologi, kompensasi dan kejelasan tujuan. (4) Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah” (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi). Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak sebagai pembimbing I dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberi arahan bagi penulis selama ini. Terimakasih kepada Ibu Deviani, SE, Msi, Ak dan Ibu Nelvirita, SE, M.Si, Ak sebagai penguji pada ujian skripsi. Disamping itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
5. Papa, Mama, Kakak dan Adek serta seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang, bantuan moril dan materil.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan teman-teman transfer Akuntansi angkatan 2009, yang telah memberikan saran, bantuan, dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, penulis mohon maaf. Semoga penelitian berikutnya akan menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Amin.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN	
HIPOTESIS	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Indikator Kinerja.....	12
c. Pengukuran Kinerja	17

d. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	18
e. Penilaian Kinerja	20
2. Transparansi	23
a. Pengertian Transparansi	23
b. Prinsip-prinsip Transparansi.....	25
3. Akuntabilitas Publik	26
a. Pengertian Akuntabilitas	26
b. Prinsip-prinsip Akuntabilitas.....	27
c. Bentuk-bentuk Akuntabilitas.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Pengembangan Hipotesis.....	31
D. Kerangka Konseptual	33
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Variabel Penelitian	39
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
H. Uji Asumsi Klasik	44
I. Teknik Analisis Data	45
J. Defenisi operasional	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Demografi Responden	51
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
D. Deskripsi Hasil Penelitian	56
E. Uji Asumsi Klasik	63
F. Analisis Data	66
G. Pembahasan.....	70
BAB V. PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Nama dan Alamat SKPD di Kota Bukittinggi.....	37
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	40
3. Daftar Skor Jawaban Pernyataan Berdasarkan Sifat.....	42
4. Nilai <i>Corrected Item Total Colleration</i> Instrumen Penelitian.....	43
5. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Instrumen Penelitian.....	44
6. Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	51
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
11. Nilai <i>Corrected Item Total Colleration</i> Instrumen Penelitian.....	55
12. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Instrumen Penelitian	56
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah(Y)	57
14. Distribusi Frekuensi Variabel Transparansi (X1).....	60
15. Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabilitas Publik (X2).....	61
16. Uji Normalitas Data	63
17. Uji Multikolonearitas	64
18. Uji Heterokedastisitas	65
19. Koefisien Regresi Berganda	66
20. Adjusted R Square	67
21. Uji F Hitung	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	80
2. Tabulasi Data Penelitian	86
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian	89
4. Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas	91
5. Uji Heterokedastisitas dan Uji Hipotesis	92
6. Surat Penelitian	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah daerah sebagai bagian sistem dari organisasi negara Republik Indonesia merupakan suatu organisasi publik. Tugas utama pemerintah sebagai organisasi sektor publik terbesar adalah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. Kebanyakan orang menganggap organisasi pemerintah sebagai organisasi yang besar tapi lamban dengan birokrasi yang selalu berbelit-belit dalam hal pelayanan terhadap kepentingan masyarakat. Ciri yang melekat pada organisasi publik tersebut menyebabkan apapun bentuk usaha yang dilakukan pemda untuk memperbaiki kinerja organisasi publik menemui kesulitan. Sebuah organisasi tidak bisa berfungsi dengan baik jika tidak memiliki perangkat organisasi yang menggerakkannya yakni pegawai dengan segala kompetensi yang menyertainya seperti karakter, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya serta merupakan unsur utama penggerak roda organisasi untuk mencapai kinerja organisasi.

Pemerintah pada era sekarang ini, baik pemerintah pusat maupun daerah diharapkan untuk menjadi : akuntabel, kompetitif, ramah rakyat, dan berfokus pada kinerja. Organisasi pemerintah juga ditantang untuk memenuhi harapan berbagai kelompok *stakeholders* (yaitu penerima layanan, karyawan, lembaga pemberi pinjaman/hibah, masyarakat, dan pembayar pajak). Tuntutan ini

mengharuskan organisasi pemerintah untuk bertindak profesional sebagaimana yang dilakukan oleh organisasi swasta.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Kinerja organisasi yang optimal tergantung dari bagaimana organisasi memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya secara ekonomis, efektif dan efisien. Oleh karena itu, sebelum melakukan kegiatan operasinya, organisasi sebaiknya membuat perencanaan. Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Harbani (2008) kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran kinerja bagi pelayanan publik tidak hanya bersifat keuangan (*inputs*) karena kinerja organisasi sektor publik harus diukur dari

outcomes-nya. *Outcome* (hasil) merupakan variabel kinerja yang mewakili misi organisasi dan aktivitas operasional, baik aspek keuangan dan nonkeuangan.

Mardiasmo (2002) mengemukakan bahwa tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Salah satu teknik pengukuran kinerja yang komprehensif yang banyak dikembangkan oleh berbagai organisasi dewasa ini adalah *Balance Scorecard*. Dengan adanya *Balance Scorecard* kinerja organisasi diukur tidak hanya berdasarkan aspek finansialnya saja, akan tetapi juga aspek non finansial.

Menurut Mardiasmo (2004) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik seiring berkembangnya akuntansi sektor publik, dengan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga sektor publik. Dengan dipenuhinya tuntutan tersebut maka lembaga-lembaga sektor publik masih memiliki kesempatan yang luas untuk memperbaiki kinerjanya dan dapat memanfaatkan sumberdaya secara ekonomis, efisien, dan efektif. Harbani (2008) menyatakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah teknologi, kompensasi, dan kejelasan tujuan.

Menurut Loina (2003) transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Untuk terwujudnya transparansi dalam pemerintahan saat ini, maka perlunya komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat tentang penyelenggaraan kinerja pemerintah.

Menurut Mardiasmo (2002) transparansi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi sektor publik, jika transparansi ini dilaksanakan tentu tidak akan terjadi kecurigaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Jika masyarakat tidak puas dengan hal tersebut, maka kinerja pemerintah tersebut akan dinilai buruk di mata masyarakat. Berarti instansi pemerintah belum berhasil mencapai tujuannya karena untuk menilai kinerja organisasi yang transparan tersebut harus dikembalikan pada tujuan dan dibentuknya suatu organisasi.

Transparansi melalui akses informasi ini menjadi salah satu penunjang kontrol masyarakat atas kinerja pemerintah ataupun unit-unit kerjanya. Pada dasarnya, pemerintah di negara demokrasi telah menyadari bahwa terciptanya keterbukaan (*transparency*) informasi bagi publik dapat berdampak positif bagi kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan hukum.

Perkembangan yang terjadi pada organisasi sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah menguatnya tuntutan pelaksanaan akuntabilitas publik pada organisasi sektor publik. Tuntutan dilaksanakannya akuntabilitas publik tersebut mengharuskan pemerintah daerah tidak untuk sekedar melakukan *vertical reporting* yaitu pelaporan kepada pemerintah pusat, akan tetapi juga dilakukannya *horizontal reporting*, yaitu pelaporan kinerja pemerintah daerah kepada DPRD dan masyarakat sebagai bentuk *horizontal accountability*.

Menurut Halim (2004), mengartikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Sistem

akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik untuk meminimalkan dan mengantisipasi timbulnya pemerintahan yang menyimpang agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik.

Menurut Loina (2003), akuntabilitas publik sebagai prinsip menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan. Sistem akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik untuk meminimalkan dan mengantisipasi timbulnya pemerintahan yang menyimpang agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik, dengan dipenuhi empat dimensi akuntabilitas yakni: 1) akuntabilitas hukum dan kejujuran, 2) akuntabilitas proses, 3) akuntabilitas program, dan 4) akuntabilitas kebijakan.

Pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Akuntabilitas kinerja memiliki kaitan sangat erat dengan konsep manajemen berbasis kinerja, karena manajemen berbasis kinerja menghendaki organisasi sektor publik untuk membuat sistem akuntabilitas berbasis hasil (Mahmudi;2007).

Kasus yang terjadi mengenai kinerja organisasi pemerintah daerah diantaranya adalah di Dinas Kesehatan tahun 2010 dimana masih ditemukan berbagai masalah yang dihadapi oleh Puskesmas dan jaringannya dalam upaya meningkatkan status kesehatan masyarakat. Beberapa masalah tersebut antara lain ketersediaan dan distribusi tenaga kesehatan yang belum merata, ketersediaan peralatan kesehatan yang masih perlu ditingkatkan, keterbatasan obat-obatan dan logistik lainnya, keterbatasan biaya operasional untuk pelayanan kesehatan,

manajemen Puskesmas yang masih perlu dibenahi, serta kemampuan dan keterampilan tenaga kesehatan yang masih perlu ditingkatkan. Masalah lain yang muncul adalah masih terjadinya disparitas antar berbagai determinan sosial di masyarakat yang meliputi perbedaan antar wilayah, antar pendidikan masyarakat, antar sosial ekonomi masyarakat, dan determinan sosial lainnya. Adanya masalah-masalah tersebut tentu dapat berpengaruh pada hasil kinerja penyelenggaraan upaya kesehatan (www.bukittingishehat.blogspot.com).

Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi tahun 2012, diduga langgar Peraturan Presiden Republik (Perpres) No.54/2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah. Pasalnya, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) belum terbentuk, tapi sejumlah kegiatan telah dilakukan. Kegiatan dimaksud adalah pengadaan vitrase (kain pintu) labor dengan nilai Rp9,5 juta, vitrase Puskesmas dan Pustu senilai Rp 30 juta dan vitrase aula Rp10 juta. Ketiga kegiatan ini sudah berjalan tanpa ada PPK dan PPTK seperti diamanatkan dalam Perpres 54/2010 (Padang Ekspres). Dari kasus ini terlihat tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan pengadaan barang oleh pihak dinas kesehatan dengan pejabat yang terkait.

Kasus Diskominfo tahun 2012 Capaian kinerja Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) dalam pembahasan Laporan Kerja Pertanggung Jawaban Wali Kota Bukittinggi di pertanyakan Pansus. Dimana kegiatan yang dimuat dalam LKPJ capaian Dishubkominfo 100 persen. Sementara kenyataannya masalah parkir masih semrawut dan pengelolaan retribusi dan pajak parkir masih dinilai mengalami kebocoran dan tidak sampai target. Pansus juga

mempertanyakan laporan bidang pendidikan belum menunjukkan hasil maksimal, capaian kinerja bidang pendidikan yang tidak 100 persen yang disorot oleh dewan dalam LKPJ (Padang Ekspres). Dari kasus ini terlihat jelas tidak adanya pertanggungjawaban kepada publik yang mengakibatkan kinerja pemerintah belum menunjukkan hasil yang maksimal dan tidak memperlihatkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Garnita (2008) tentang Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T). Dimana pemerintah sudah menjalankan kinerjanya dengan baik, begitu juga dengan akuntabilitasnya terhadap kinerja, sudah menunjukkan kondisi kearah yang lebih baik.

Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Rilla (2008) yang menguji pengaruh kualitas pelayanan publik terhadap kinerja kantor Samsat kota Padang dengan menggunakan transparansi dan akuntabilitas sebagai variabel moderating. Responden penelitiannya adalah penggunaan layanan / wajib pajak. Hasilnya menunjukkan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap hubungan antara kualitas pelayanan dengan kinerja kantor Samsat kota Padang sedangkan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap hubungan kualitas pelayanan dengan kinerja kantor Samsat kota Padang.

Adapun beda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini difokuskan pada kinerja organisasi pemerintah daerah dan

sampelnya terdiri dari seluruh SKPD yang ada. Penelitian sebelumnya meneliti kinerja organisasi layanan publik pada kantor samsat di Kota Padang dan dinas-dinas pada pemerintah Kota. Alasan penulis melakukan penelitian pada SKPD kota Bukittinggi tersebut karena terdapatnya hasil yang kurang baik dari beberapa unit-unit kerja yang terkait yang dinilai masih belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam pengelolaan penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh transparansi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Oleh karena itu penulis ingin menuangkan hal tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Sejauhmana transparansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
2. Sejauhmana akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
3. Sejauhmana desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

4. Sejauhmana partisipasi publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
5. Bagaimana kinerja organisasi pemerintah kota Bukittinggi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas, yaitu sejauhmana pengaruh transparansi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana transparansi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah ?
2. Sejauhmana akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan pokok, maka secara spesifik penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh transparansi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
2. Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

F. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai tersebut, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
2. Bagi pemerintah, penelitian ini akan dapat menjadi masukan dalam mewujudkan kinerja organisasi pemerintah daerah yang baik.
3. Bagi akademis, penelitian ini bisa memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan yang berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah dan sebagai referensi untuk diteliti lebih lanjut di lingkungan Akademika.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Indra, 2006). Menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 tentang kinerja instansi pemerintah, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak/telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Menurut Mahsun (2006) mengatakan kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi/tingkat keberhasilan individu. Kinerja biasa diketahui jika individu/kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang ditetapkan, kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan kinerja seseorang/organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Sedangkan menurut Chaizi (2004) dalam Harbani (2008), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh

untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

b. Indikator Kinerja

Menurut Indra (2006) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Peranan indikator kinerja dalam menyediakan informasi sebagai pertimbangan untuk pembuatan keputusan. Hal ini tidak berarti bahwa suatu indikator akan memberikan ukuran pencapaian program yang definitif.

Indikator kinerja harus dapat dimanfaatkan oleh pihak internal maupun eksternal. Pihak internal dapat menggunakannya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan serta efisiensi biaya. Dengan kata lain, indikator kinerja berperan untuk menunjukkan, memberikan indikasi atau memfokuskan perhatian pada bidang yang relevan dilakukan tindakan perbaikan.

Pihak eksternal dapat menggunakan indikator kinerja sebagai kontrol dan sekaligus sebagai informasi dalam rangka mengukur tingkat akuntabilitas publik. Pembuatan dan penggunaan indikator kinerja tersebut membantu setiap pelaku utama dalam proses pengeluaran publik. Indikator kinerja akan membantu para manajer publik untuk memonitor pencapaian program dan mengidentifikasi masalah yang penting.

Mardiasmo (2002) mengemukakan bahwa tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi

tersebut. Teknik pengukuran kinerja yang komprehensif yang banyak dikembangkan oleh berbagai organisasi dewasa ini adalah *Balance Scorecard*.

Menurut Vincent (2000) penilaian kinerja pemerintah secara komprehensif ini dapat menggunakan sistem manajemen kinerja *Balanced Scorecard*. Keunggulan dari *Balanced Scorecard* adalah disamping alat ukur ini komprehensif, alat ukur ini juga mempunyai 4 (empat) perspektif yang saling berkaitan. Selain itu *Balanced Scorecard* tidak saja mengukur aspek keuangan tetapi juga aspek non keuangan.

Menurut Dadang (2010) *Balance Scorecard* adalah sebuah cara pandang baru bagaimana suatu organisasi akan dapat dikelola lebih baik lagi. *Balance Scorecard* merupakan mekanisme untuk membuat organisasi termasuk instansi pemerintah berfokus pada strategi, karena penerapan *balance scorecard* memungkinkan semua unit dalam organisasi memberikan kontribusi secara terukur pada pelaksanaan strategi organisasi.

Balance Scorecard diperkenalkan untuk memecahkan masalah tentang keterbatasan manajemen yang mengukur finansial saja. Pengukuran finansial hanya melaporkan hasil (*outcome*), tetapi tidak menginformasikan faktor kinerja masa depan. Supaya sukses dalam lingkungan kompetensi bisnis dewasa ini, sebuah organisasi harus membuat pengukuran non finansial, seperti hubungan dengan pelanggan, produk dan pelayanan yang inovatif, respon yang baik/teknologi informasi dan database, kemampuan pegawai, keahlian dan motivasi. Dengan demikian, BSC merupakan alat yang dibutuhkan oleh para pimpinan untuk mengarahkan pada kesuksesan berkompetensi di masa mendatang.

1) Perspektif Keuangan

Balance Scorecard tetap menggunakan perspektif keuangan karena ukuran kinerja dan perspektif keuangan ini sangat penting dalam memberikan petunjuk apakah strategi, implementasi, dan pelaksanaannya memberikan kontribusi atau tidak kepada peningkatan kinerja instansi pemerintah (Kaplan dan Norton, 1996). Tujuan dari perspektif keuangan ini biasanya berhubungan dengan profitabilitas yang diukur misalnya oleh laba operasi, *return on capital employed* (ROCE) atau yang paling baru, nilai tambah ekonomis (*economic value added*). Sedangkan tujuan perspektif keuangan lainnya adalah berapa pertumbuhan atas penjualan yang cepat atau dapat meningkatkan pendapatan terhadap instansi dan atau dapat tercapainya ukuran kinerja instansi yang baik dari perspektif tersebut.

Pada organisasi pemerintah, ukuran finansial merupakan seberapa jauh organisasi pemerintah mengukur keberhasilan mereka melalui kemampuan melakukan pengeluaran dalam sejumlah anggaran, dalam mewujudkan kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini fokus utama pemerintah bukan pada pencapaian finansial, tetapi berfokus kepada pemenuhan kebutuhan publik (masyarakat membayar pajak) dengan menggunakan cara-cara efisien. Dengan demikian instansi pemerintah yang menjalankan fungsi regulasi perlindungan dan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, sasaran utama perspektif keuangan diarahkan pada pencapaian efisiensi penggunaan anggaran (*budget efficiency*), dengan tetap berada dalam kerangka pengembangan kualitas *output* dan layanan organisasi, serta pelayanan personel terhadap kebutuhan publik.

2) Perspektif Pelanggan

Dalam perspektif pelanggan BSC, para pemimpin instansi mengidentifikasi pelanggan dengan segmennya dimana unit instansi tersebut akan bersaing dan berbagi ukuran kinerja unit instansi didalam segmen sasaran. Perspektif ini biasanya terdiri atas beberapa ukuran utama atau ukuran generik dari keberhasilan strategi yang dirumuskan dan dilaksanakan dengan baik. Ukuran utama tersebut antrara lain terdiri dari kepuasan pelanggan, akuisisi pelanggan baru, profitabilitas pelanggan dan pangsa segmen sasaran.

Dapat dikaitkan bahwa perspektif pelanggan disini adalah pemimpin instansi dari unit suatu instansi untuk mengartikulasikan strategi yang berorientasi kepada pelanggan dan segmen sasaran yang akan memberi keuntungan masa depan yang lebih besar. Dengan demikian, organisasi pemerintah harus mengetahui pelayanan yang mereka berikan apakah sudah memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai warga negara dan pembayar pajak khususnya. Dalam hal ini pejabat pemerintah dalam memberikan layanan publik harus efektif dan efisien, sehingga masyarakat betul-betul merasakan kepuasan pelayanan itu, sehingga diharapkan dapat menciptakan kesejahteraan masyarakat.

3) Perspektif Proses Internal

Dalam perspektif proses internal, para pimpinan instansi mengidentifikasi sebagai proses internal penting yang harus dikuasai dengan baik. Ukuran proses internal yang akan berdampak besar kepada kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan keuangannya. Perspektif proses internal ini mengemukakan perbedaan ukuran kinerja yang mendasar antara pendekatan tradisional dengan pendekatan

BSC. Dimana pendekatan tradisional berusaha memantau dan meningkatkan proses bisnis yang ada saat ini. Pendekatan ini memungkinkan untuk melampaui ukuran kinerja keuangan dalam hal pemanfaatan alat ukur yang mendasar kepada mutu dan waktu. Tetapi semua ukuran ini masih berfokus kepada peningkatan proses internal saat ini (Kaplan dan Norton, 1996).

Dengan demikian pemerintah sebagai *public servant* dalam memberikan layanan kepada masyarakat, harus mampu mengembangkan *service quality*. Para pimpinan birokrat yang mengelola organisasi pemerintah harus mengidentifikasi proses internal dan proses pembuatan keputusan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan, dalam rangka pengembangan kualitas antara lain : 1) pengembangan studi komprehensif mengenai harapan dan kepuasan masyarakat pada kinerja organisasi pemerintah, meningkatkan interaksi pemerintah dengan masyarakat memperbaiki kualitas komunikasi dan mengurangi birokrasi; 2) perbaikan kualitas jajaran pemimpin, mempertinggi komitmen SDM dan mendorong pengembangan motivasi, peningkatan standar jenis pekerjaan tertentu yang bersifat rutinitas dan penetapan tujuan yang ingin dicapai secara efektif; 3) memperjelas bagian kinerja, meningkatkan kesesuaian antar SDM, teknologi dan jenis pekerjaan serta pendelegasian wewenang yang lebih luas terutama untuk unit kerja yang langsung berinteraksi dengan masyarakat; 4) pengembangan kelancaran komunikasi antar unit kerja, baik yang duduk sebagai fungsi maupun sebagai fungsi pendukung dan pemberian layanan yang konsisten secara internal, serta memberikan perhatian yang besar pada aspek-aspek vital dalam pengembangan kualitas dan mutu pelayanan kepada masyarakat.

4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dari BSC, mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun dalam menciptakan pertumbuhan dan peningkatan kinerja instansi jangka panjang. Perspektif pelanggan dan proses internal mengidentifikasi faktor-faktor yang paling penting untuk mencapai keberhasilan saat ini dan masa depan (Kaplan dan Norton, 1996).

Tujuan dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam organisasi pemerintah adalah sebagai pengendali untuk mencapai keunggulan lain dalam perspektif yang lain, terutama perspektif pemberian nilai tambah dalam pelayanan publik kepada masyarakat pembayar pajak (perspektif pelanggan)

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Dedy (2010) pengukuran kinerja adalah instrumen yang digunakan untuk menilai hasil akhir pelaksanaan kegiatan terhadap target dan tujuan kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik.

Pengukuran kinerja terdiri dari aktivitas pendokumentasian proses pelaksanaan yang terdiri atas proses dan aktivitas yang dilakukan untuk mengubah input (sumber daya yang digunakan selama kegiatan) menjadi *output* (barang atau jasa yang dihasilkan dari sebuah kegiatan). Pengukuran kinerja dilanjutkan dengan penilaian keluaran yang dilakukan dengan membandingkan perubahan ekonomi atau perubahan sosial dari pelaksanaan sebuah kegiatan atau kebijakan terhadap tujuan kegiatan atau kebijakan yang telah ditetapkan. Selanjutnya,

diakhiri dengan penyusunan laporan keuangan pertanggungjawaban kinerja dalam rangka pemenuhan akuntabilitas publik. Hasil kerja organisasi sektor publik harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja. Pembuatan laporan tersebut merupakan manifestasi dilakukannya akuntabilitas kinerja.

Pengukuran kinerja memiliki kaitan erat dengan akuntabilitas, seperti halnya akuntabilitas memiliki kaitan erat dengan NPM (*New Public Management*). Untuk memantapkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang didalamnya terdapat indikator kinerja dan target kinerja, pelaporan kinerja, dan mekanisme *reward and punishment* (Ormond and Loffler, 2002 dalam Mardiasmo, 2006).

Fokus pengukuran kinerja terdiri dari tiga hal yaitu produk, proses, dan orang (pegawai dan masyarakat) yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan dengan wajar (*benchmarking*) yang dapat berupa anggaran atau target, atau adanya pembandingan dari luar (Hoque, 2002 dalam Mardiasmo, 2006). Hasil pembandingan digunakan untuk mengambil keputusan mengenai kemajuan daerah, perlunya mengambil tindakan alternatif, perlunya mengubah rencana dan target yang sudah ditetapkan apabila terjadi perubahan lingkungan.

d. Manfaat Pengukuran Kinerja

Sadjiarto (2000) menyebutkan lima manfaat adanya pengukuran kinerja suatu entitas pemerintahan, yaitu :

1. Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambilan keputusan

Seringkali keputusan yang diambil pemerintah dilakukan dalam keterbatasan data dan berbagai pertimbangan politik serta tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Proses pengembangan pengukuran kinerja ini akan memungkinkan pemerintah untuk menentukan misi dan menetapkan tujuan pencapaian hasil tertentu. Disamping itu dapat juga dipilih mode pengukuran kinerja untuk melihat kesuksesan program yang ada. Disisi lain, adanya pengukuran kinerja membuat pihak legislatif dapat memfokuskan perhatian pada hasil yang didapat, memberikan evaluasi yang benar terhadap pelaksanaan anggaran serta melakukan diskusi mengenai usulan-usulan program baru.

2. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas internal

Dengan adanya pengukuran kinerja ini, secara otomatis akan tercipta akuntabilitas di seluruh lini pemerintahan, dari lini terbawah sampai teratas. Lini teratas pun kemudian akan bertanggungjawab kepada pihak legislatif. Dalam hal ini disarankan pemakaian sistem mengukur *output* dan *outcomes*.

3. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas publik

Meskipun bagi sebagian pihak, pelaporan evaluasi kinerja pemerintah kepada masyarakat dirasakan cukup menakutkan, namun publikasi laporan ini sangat penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Keterlibatan masyarakat terhadap pengambilan kebijakan pemerintah menjadi semakin besar dan kualitas hasil suatu program juga semakin diperhatikan.

4. Pengukuran kinerja mendukung perencanaan strategis dan penetapan tujuan

Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program tidak akan pernah dinilai dengan obyektif.

5. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif

Masyarakat semakin kritis untuk menilai program-program pokok pemerintah sehubungan dengan meningkatnya pajak yang dikenakan kepada mereka. Evaluasi yang dilakukan cenderung mengarah kepada penilaian apakah pemerintah memang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini pemerintah juga mempunyai kesempatan untuk menyerahkan sebagian pelayanan publik kepada sektor swasta dengan tetap bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik.

Dengan adanya pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap data yang berkaitan dengan kinerja, pemerintah dapat segera menentukan berbagai cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan dan sekaligus memberikan informasi obyektif kepada publik mengenai pencapaian hasil yang diperoleh.

e. Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap penilaian kinerja, akuntansi manajemen berperan dalam pembuatan indikator kinerja kunci dan satuan ukur untuk masing-masing aktivitas yang dilakukan.

Berikut ini tujuan penilaian kinerja di sektor publik (Mahmudi,2007) adalah :

a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi

Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah menyimpang dan tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya, pimpinan dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan dengan cepat.

b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Pengukuran kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuan strategis organisasi serta mewujudkan visi dan misinya. Sistem pengukuran kinerja bertujuan memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dengan mengaitkannya terhadap tujuan organisasi. Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang cara mereka seharusnya bertindak, serta memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, *skill*, atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.

c. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

Pengukuran kinerja dilakukan sebagai sarana pembelajaran untuk perbaikan kinerja di masa mendatang. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan membentuk budaya berprestasi dapat diciptakan apabila sistem pengukuran kinerja mampu menciptakan atmosfer organisasi sehingga setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi dan kinerja mendatang harus lebih baik dari pada sekarang.

- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*)

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan *reward* (misalnya : kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi) atau *punishment* (misalnya : pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran).

- e. Memotivasi pegawai

Pengukuran kinerja bertujuan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, pegawai yang berkinerja tinggi akan memperoleh *reward*. *Reward* tersebut memberikan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih tinggi dengan harapan kinerja yang tinggi akan memperoleh kompensasi yang tinggi.

- f. Menciptakan akuntabilitas publik

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja instansi pemerintah.

2. Transparansi

a. Pengertian Transparansi

Menurut Kuncoro (2004), transparansi adalah membangun saling kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat dengan memberikan informasi yang dibutuhkan dan akses informasi yang mudah bila dibutuhkan. Transparansi itu harus dibangun atas dasar kebebasan arus informasi, di mana proses, lembaga, dan informasi langsung diterima oleh pihak-pihak yang membutuhkan dan informasi tersebut haruslah dapat dipahami dan dimonitor (Khairandy dan Malik, 2007).

Menurut Loina (2003) Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi yaitu adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik. Prinsip transparansi memiliki 2 aspek, yaitu :

1. Komunikasi publik oleh pemerintah.
2. Hak masyarakat terhadap akses informasi

Keduanya sangat sulit dilakukan jika pemerintah tidak menangani dengan baik kinerjanya. Manajemen kinerja yang baik merupakan titik awal dari transparansi.

Komunikasi publik menuntut usaha afirmatif dari pemerintah untuk membuka dan mendiseminasi informasi maupun aktivitas yang relevan. Transparansi harus seimbang juga dengan kebutuhan kerahasiaan lembaga maupun informasi-informasi yang mempengaruhi hak privasi individu. Karena pemerintah menghasilkan data dalam jumlah besar, maka dibutuhkan petugas informasi profesional, bukan untuk membuat dalih atas keputusan pemerintah, tetapi untuk menyebarluaskan keputusan-keputusan yang penting kepada masyarakat serta menjelaskan alasan dari setiap kebijakan tersebut.

Bappenas (2002) menerangkan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam transparansi :

1. Individu

- Menyadari akan hak bagi setiap orang untuk memperoleh informasi.
- Meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan dan pengembangan media komunikasi dan informasi serta sistem informasi.

2. Lembaga atau organisasi

- Menyusun peraturan perundang-undangan tentang keterbukaan informasi dimasing-masing sektor.
- Menyediakan media komunikasi dan informasi, membangun sistem informasi, dan bekerjasama dengan pers.
- Memperkuat unit humas di setiap instansi
- Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat menuntut transparansi pemerintah, mereview pengaturan transparansi dalam peraturan perundangan,

melengkapi peraturan yang memuat ketentuan transparansi dengan ketentuan sanksi, *mainstreaming* prinsip transparansi dalam penyelenggaraan negara, melalui pembentukan unit-unit, penyusunan peraturan, serta perumusan sistem, mendorong penerapana *e-government* dalam mendukung transparansi.

- Menetapkan lembaga independensi yang menyusun *rating* dan memberikan *reward*.

b. Prinsip-prinsip Transparansi

Prinsip-prinsip transparansi dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut (Loina, 2003) :

1. Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur-prosedur, biaya-biaya dan tanggungjawab.
2. Kemudahan akses informasi yang akurat dan tepat waktu.
3. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.
4. Persyaratan teknis dan administratif pelayanan tidak bersifat duplikatif, harus transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Luthfi (2003) dalam widya (2009) mengemukakan bahwa pemerintah dikatakan transparan jika :

1. Pemerintah melakukan pertanggungjawaban secara rutin kepada rakyat/DPRD mengenai pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Pemerintah dengan senang hati memberikan informasi seluas mungkin mengenai kinerja baik masalah pelayanan kepada masyarakat maupun masalah keuangannya.
3. Pemerintah dengan terbuka selalu mengadakan dialog dengan rakyat secara rutin maupun isidentil mengenai seluruh produk kebijakan yang telah dilaksanakannya.

Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Pemerintah baik pusat maupun daerah harus bisa menjadi subjek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu (*right to be informed*) dan untuk didengar aspirasinya (*right to be heard and to be listened to*).

3. Akuntabilitas Publik

a. Pengertian Akuntabilitas

Menurut Loina (2003) Akuntabilitas publik adalah prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan. Akuntabilitas yang baik adalah akuntabilitas yang dapat menunjukkan peningkatan kinerja aparat pemerintah maupun perubahan positif perilaku para aparatnya.

Lembaga Administrasi Negara menyimpulkan akuntabilitas sebagai kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan

pengelolaan dan pengendalaian sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut Mahmudi (2007) dalam konteks organisasi pemerintah daerah, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan akan dilakukan organisasi sektor publik.

Menurut Stanbury (2003) dalam Mardiasmo (2006) akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

b. Prinsip-prinsip Akuntabilitas

Menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara) dalam Akuntabilitas dan *Good Governance* (2001), dalam pelaksanaan akuntabilitas dilingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel;
- 2) Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 3) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan;
- 4) harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
- 5) Harus jujur, obyektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

c. Bentuk-bentuk Akuntabilitas

Akuntabilitas yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi. Ellwood (1993) dalam Mardiasmo (2004) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu :

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal Accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi

akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya. Pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan akuntabilitas proses dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa ada tidaknya *mark up* dan pungutan-pungutan lain di luar yang ditetapkan, serta sumber-sumber inefisiensi dan pemborosan yang menyebabkan mahal biaya pelayanan publik dan kelambanan dalam pelayanan. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses juga terkait dengan dengan pemeriksaan terhadap proses tender untuk melaksanakan proyek-proyek publik. Yang haarus dicermati dalam pemberian kontrak tender adalah apakah proses tender telah dilakukan secara *fair* melalui *Compulsory Competitive Tendering (CCT)*, ataukah dilakukan melalui pola Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian Garnita (2008) tentang Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T). Dimana pemerintah sudah menjalankan kinerjanya dengan baik, begitu juga dengan akuntabilitasnya terhadap kinerja, sudah menunjukkan kondisi kearah yang lebih baik.

Riki (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Publik Terhadap Kinerja Organisasi Layanan Publik. Hasil penelitian menunjukka bahwa akuntabilitas, transparansi dan partisipasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi layanan publik. Dimana pemerintah sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan dinilai sudah cukup baik, walaupun ada terdapat kekurangan terhadap beberapa individu yang tidak mempermudah pelayanan publik.

Rilla (2008) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh kualitas pelayanan publik terhadap kinerja kantor Samsat dengan menggunakan transparansi dan akuntabilitas sebagai variabel moderating. Hasilnya menunjukkan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap hubungan antara kualitas pelayanan dengan kinerja kantor Samsat sedangkan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap hubungan kualitas pelayanan dengan kinerja kantor Samsat.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Transparansi cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Dengan adanya transparansi maka masyarakat bisa menilai kinerja organisasi publik yang nantinya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Organisasi yang tidak transparan sulit untuk menilai kinerjanya, sehingga akan menimbulkan banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik (Mardiasmo;2002).

Penelitian Riki (2010) menjelaskan bahwa transparansi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar transparansi maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi layanan publik. Dengan adanya tuntutan transparansi yang tinggi maka akan terlaksana kinerja organisasi yang baik, serta dapat memperbaiki kinerjanya dengan memanfaatkan sumber daya secara ekonomis, efektif dan efisien.

Dengan demikian dapat dipahami transparansi akses informasi bagi publik di sisi lain juga dapat menjadi salah satu alat penunjang kontrol masyarakat atas kinerja pemerintah ataupun unit-unit kerjanya. Dalam hal penyelenggaraan pemerintahan, tidak adanya informasi yang dapat diakses oleh publik dapat berakibat pada lahirnya pemerintahan yang otoriter dan tidak demokratis. Pemerintahan yang demokrasi telah menyadari bahwa terciptanya keterbukaan dalam memperoleh informasi bagi publik dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan hukum di suatu negara. Oleh karena itu transparansi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi sektor

publik, dimana semakin baik transparansi yang dilakukan pemerintah daerah maka kinerjanya juga akan semakin baik.

2. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kinerja organisasi publik tidak hanya dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah seperti pencapaian target, tetapi juga harus dinilai dari ukuran eksternal seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat (Dwiyanto,dkk).

Penelitian Riki (2010) menjelaskan bahwa semakin besar akuntabilitas maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi layanan publik. Hal ini menunjukkan dengan adanya akuntabilitas yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi publik sehingga kinerja instansi pemerintah juga akan tercapai. Akuntabilitas yang baik dapat menunjukkan peningkatan kinerja aparat pemerintah maupun perubahan positif perilaku para aparatnya.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa ada kaitan yang erat antara akuntabilitas publik dengan kinerja organisasi pemerintah daerah, selanjutnya pemerintah juga harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang telah memberikan dana kepada pemerintah. Dengan meningkatnya tuntutan dilaksanakannya akuntabilitas publik tersebut mengharuskan pemerintah untuk memperbaiki sistem pencatatan dan pelaporan

sehingga dapat menggambarkan kinerja pemerintah daerah yang baik. Oleh sebab itu, semakin baik akuntabilitas publik yang dilakukan pemerintah daerah maka kinerjanya juga akan semakin baik.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi pemerintah daerah akan berjalan dengan baik apabila transparansi dan akuntabilitas publik sudah dapat diterapkan dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

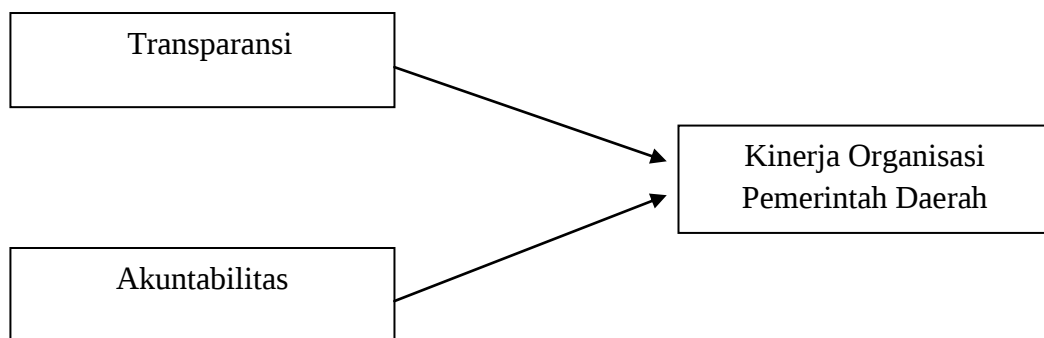
Kinerja sektor publik merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja organisasi pemerintah daerah harus diukur dari *outcome*-nya, karena *outcome* (hasil) merupakan variabel kinerja yang mewakili misi organisasi dan aktivitas operasional, baik aspek keuangan dan non keuangan.

Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau lebih lanjut. Keterbukaan pemerintah atas berbagai aspek kinerja organisasi serta layanan publik dapat membuat pemerintah menjadi bertanggungjawab kepada semua *stakeholder* yang berkepentingan dengan proses maupun kegiatan dalam sektor publik. Dengan adanya transparansi di setiap kegiatan organisasi sektor publik, maka akan semakin meningkatkan

kualitas kinerja pemerintah daerah karena tidak ada lagi yang ditutupi sehingga dapat menghindari kecurangan dan kecurigaan dalam penyelenggaraan organisasi sektor publik.

Pada dasarnya, akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Sehingga, dengan dilaksanakannya akuntabilitas dalam kinerja organisasi sektor publik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dimana pegawai sebagai motor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan pemerintahan.

Untuk lebih jelas kaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan skema konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dilakukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Transparansi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

H₂ : Akuntabilitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Tansparansi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah” ini adalah sebagai berikut:

1. Transparansi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
2. Akuntabilitas publik mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapa beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu revisi selanjutnya antara lain :

1. Pilihan jawaban yang peneliti ajukan tidak mewakili semua aspirasi dari responden sehingga hasil yang diperoleh tidak maksimal. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis tentang pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner.

2. Penelitian ini dilakukan hanya pada pemerintah daerah Kota Bukittinggi, jadi belum terlihat secara menyeluruh aspek kinerja organisasi pemerintah daerah secara luas.
3. Penelitian pada pemerintah daerah Kota Bukittinggi terbatas pada indikator *Balancescorecard* untuk mengukur kinerja organisasi pemerintah daerah, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pengukuran kinerja dengan indikator lain yang lebih tepat.
4. Penelitian ini masih terbatas pada transparansi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan perluasan variabel penelitian untuk menemukan variabel-variabel lain yang berpengaruh kuat dengan kinerja organisasi pemerintah daerah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak :

1. Pemerintah daerah Kota Bukittinggi harus lebih transparan memberikan informasi seluas mungkin mengenai kinerja baik masalah pelayanan kepada masyarakat maupun masalah keuangannya dan pemerintah harus tepat waktu dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada DPRD.
2. Pemerintah daerah harus lebih akuntabel terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan laporan keuangan. Selain itu pemerintah juga harus lebih

maksimal dalam melaksanakan program-program APBD, agar manfaat dari pelaksanaan program/kegiatan yang dilakukan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini sangat penting, karena dengan begitu kita dapat mengetahui sejauhmana akuntabilitas pemerintah daerah dalam melaksanakan kinerjanya.

3. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya tambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah daerah seperti : teknologi, kompensasi dan kejelasan tujuan.
4. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian.