

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEMERINTAH DAERAH PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA SURABAYA

Winda Ningsih

windaningsih70@gmail.com

Anang Subardjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Local government performance is a picture of success or failure on the implementation of organization mission in achieving its objectives and targets which have been decided previously. While, this research aimed to examine the effect of public accountability, transparency, organization commitment, human resources quality on the local government performance. Moreover, the population was Surabaya Regional Government Organization 2019. The research was causal-comparative with quantitative approach. The data collection technique used survey as its instrument. Meanwhile, the data were primary, in which collected by using questionnaires on respondents. The sampling method uses purposive sampling method. In line with, the number of respondents used in this study was 85 people as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Services Solutions) 23.0. The research result concluded public accountability, public transparency, organization commitment, and human resources quality either simultaneously or partially had positive effect on the local government performance.

Keywords: accountability, transparency, organization commitment, human resources quality, local government performance.

ABSTRAK

Kinerja pemerintah daerah merupakan gambaran dari keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya tahun 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer yang di dapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah responden yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *software* SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kata kunci: akuntabilitas, transparansi, komitmen organisasi, kualitas SDM, kinerja pemerintah daerah.

PENDAHULUAN

Perubahan politik di Indonesia saat ini mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggara negara dan pembangunan, sehingga pemerintah memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah melalui otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, kewenangan, dan kewajiban suatu daerah untuk mengurus dan mengatur daerahnya sendiri tanpa campur tangan pemerintah pusat sehingga daerah tersebut lebih mandiri dan pembangunan nasional menjadi lebih maju. Dalam konteks ini, peran kebijakan pemerintah yang efektif dan efisien sangatlah penting diperlukan baik kebijakan ekonomi untuk daerah maupun kebijakan ekonomi untuk pemerintah pusat.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk

senantiasa tanggap dengan lingkungannya. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap masyarakat terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara pemerintah atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan mengenai pertanggungjawaban yang telah dipercayakan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah. Pemerintah dituntut untuk dapat lebih transparan dan akuntabel dalam menjalankan administrasi pemerintahan khususnya yang berhubungan dengan anggaran.

Akuntabilitas mempunyai arti pertanggungjawaban yang merupakan salah satu ciri dari terapan "*Good Governance*" atau pengelolaan pemerintahan yang baik dimana pemikiran tersebut bersumber bahwa pengelolaan administrasi publik merupakan isu utama dalam pencapaian menuju pemerintahan yang bersih. Tuntutan masyarakat ini muncul karena pada masa orde baru konsep akuntabilitas tidak mampu diterapkan secara konsisten di setiap lini pemerintahan yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab lemahnya birokrasi dan menjadi pemicu munculnya berbagai penyimpangan-penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi negara di Indonesia. Senada dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Setiyawan dan Safri (2016) memperoleh hasil bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Selain akuntabilitas publik faktor lain yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah adalah transparansi publik. 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 di mengerti dan dipantau. Memantapkan mekanisme akuntabilitas dan transparansi, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Penerapan berbagai aturan perundang-undangan yang ada terkait dengan penerapan konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga sangat berperan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah. Masalah dalam transformasi pada suatu institusi dalam prakteknya tidak sesederhana itu, ada institusi yang anggotanya secara individual memiliki komitmen namun kinerja institusinya sangat tidak memuaskan. Namun orang-orang yang sama di institusi yang sama dengan komitmen yang relative sama kemudian menunjukkan kinerja jauh lebih baik dari sebelumnya sesudah adanya perubahan di institusi tersebut. Sebaliknya, ada institusi yang selama bertahun-tahun kinerjanya bagus, namun tiba-tiba kinerjanya menurun padahal di institusi tersebut tetap bekerja orang-orang yang sama dengan komitmen individual yang sama.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja pemerintah daerah selain komitmen organisasi adalah kualitas sumber daya manusia. sebuah organisasi sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, karena kinerja yang dihasilkan berasal dari sumber daya manusia pada lembaga-lembaga pemerintah. Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki tingkat akuntansi yang memadai atau paling tidak memiliki kemauan yang besar untuk terus belajar dan menambah pengetahuan dibidang akuntansi. Dalam pengelolaan keuangan daerah yang baik, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan serta memiliki pengalaman di bidang keuangan. Senada dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah? (2) Apakah transparansi publik berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah? (3) Apakah komtmten organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah? (4) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menguji secara empiris pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja pemerintah daerah. (2) Untuk

menguji secara empiris pengaruh transparansi publik terhadap kinerja pemerintah daerah. (3) Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah. (4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan tentang akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja pemerintah daerah. Serta diharapkan penelitian ini mampu menjadi masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah, serta memberikan informasi atau gambaran bagi aparat pemerintahan khususnya dalam meningkatkan kinerja aparat Pemerintah Daerah Kota Surabaya melalui akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Serta diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah dan masyarakat mengenai kondisi anggaran yang sesungguhnya sehingga dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan proses penyusunan anggaran daerah.

TINJAUAN TEORITIS

Agency Theory (Teori Keagenan)

Teori keagenan (*Agency Theory*) sudah mulai berkembang berawal dari adanya penelitian oleh Jensen dan Meckling (1976) yang mengacu pada pemenuhan tujuan utama dari manajemen keuangan yaitu memaksimalkan kekayaan pemegang saham. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) yaitu manajer. Pembuatan keputusan oleh manajer perusahaan (*agent*) harus bisa diterima sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi dengan segala konsekuensinya. Dalam teori keagenan (*Agency Theory*), hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut.

Masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan *self interest*-nya yang dimulai dari proses penganggaran, pembuatan keputusan, sampai dengan menyajikan laporan keuangan yang sewajar-wajarnya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka selama ini telah baik, selain itu juga untuk mengamankan posisinya di mata legislatif dan rakyat. Teori keagenan juga menyatakan bahwa agen bersikap oportunistik dan cenderung tidak menyukai risiko. Tanggung jawab yang ditunjukkan pemerintah daerah sebagai pihak eksekutif tidak hanya berupa penyajian laporan keuangan yang lengkap dan wajar, tetapi juga bagaimana mereka mampu membuka akses untuk para pengguna laporan keuangan.

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Sedangkan menurut Tim Studi Penguji Akuntan Keuangan Pemerintah BPKP mengatakan bahwa akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban-kewajiban untuk pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas ditujukan untuk mencari jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan *stewardship*, yaitu apa, mengapa, siapa, ke mana, yang mana, dan bagaimana suatu pertanggungjawaban harus dilaksanakan. Berdasarkan pada pengertian yang demikian itu, maka semua instansi pemerintah, badan, dan lembaga negara, di pusat dan daerah, sesuai dengan tugas pokok masing-masing harus memahami lingkup akuntabilitasnya. Akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. Mahsun (2006) menggunakan istilah akuntabilitas publik yang berarti pemberian informasi dan *disclosure* atas

aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

Transparansi Publik

Teori pemerintah menjelaskan transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi mengenai kebijakan, proses pembuatan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai. Mardiasmo (2009:18) menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Agoes dan Ardana (2009:104) transparansi adalah kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi juga mengandung arti bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa transparansi adalah informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban dalam mengelola sumber daya yang dipercayakan.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melaksanakan sesuatu. Robbins (2008:69) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Putri (2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku dengan mengelola sumber daya manusia. Komitmen yang ada pada karyawan dapat menentukan kinerja yang akan didapatkan oleh organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah kemampuan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi yang mencakup cara-cara mengembangkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sedangkan menurut Suparman (2014) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibekali dengan pendidikan serta pengalaman yang cukup khususnya dalam membuat laporan keuangan pemerintah daerah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas kualitas sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, karena kinerja yang dihasilkan berasal dari sumber daya manusia pada lembaga-lembaga pemerintah, jika sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan maka kinerja yang dihasilkan daerah akan lemah. Mangkunegara (2011:68) menyatakan sumber daya manusia dituntut untuk memiliki tingkat

akuntansi yang memadai atau paling tidak memiliki kemauan yang besar untuk terus belajar dan menambah pengetahuan dibidang akuntansi.

Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja jika dilihat dari bahas latinnya adalah *performance* yang berarti prestasi. Jadi kinerja merupakan prestasi kerja seorang pegawai. Untuk lebih mendalami apa yang dimaksud dengan kinerja, berikut peneliti kutip beberapa pendapat ahli. Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi dan perwakilan. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Menurut Mahsun *et. al.*, (2011:141) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pemerintah daerah adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan dan penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan. OPD (Organisasi Perangkat Daerah) merupakan pusat pertanggungjawaban yang dipimpin oleh seorang kepala satuan kerja dan bertanggungjawab atas entitasnya, misalnya: dinas kesehatan, dinas kependudukan dan catatan sipil, dinas pendidikan, dinas pemuda dan olah raga dan lainnya. Kinerja suatu unit kerja pemerintah daerah dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD.

OPD (Organisasi Perangkat Daerah) merupakan pusat pertanggungjawaban yang dipimpin oleh seorang kepala satuan kerja dan bertanggungjawab atas entitasnya, misalnya: dinas kesehatan, dinas kependudukan dan catatan sipil, dinas pendidikan, dinas pemuda dan olah raga dan lainnya. Kinerja suatu unit kerja pemerintah daerah dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2009:71). Kinerja (prestasi) manajer publik dinilai berdasarkan berapa target yang berhasil ia capai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan yang dapat diukur melalui pencapaian aktivitasaktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2009; 74).

Penelitian Terdahulu

Terdapat sedikitnya 4 penelitian yang meneliti tentang kinerja pemerintah daerah. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut: (1) Marwoto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SKPD. Sedangkan variabel kualitas sumber daya manusia dan komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pegawai SKPD. (2) Putri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar). Penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial pengendalian intern, komitmen organisasi, sumber daya manusia dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. (3) Setiyawan dan Safri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik, Pengawasan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo. Penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial akuntabilitas publik, transparansi publik, pengawasan dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD pada Pemerintah Kabupaten Bungo. (4) Jitmau *et al.*, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). Penelitiannya menyatakan bahwa transparansi dan fungsi pemeriksaan intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah kabupaten Sorong, sedangkan variabel akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah kabupaten Sorong.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Akuntabilitas publik adalah pertanggungjawaban atas kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber daya publik dan yang bersangkutan dengan kepentingannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya terhadap apa yang dikerjakan di suatu organisasi. Pengertian akuntabilitas ini memberikan suatu petunjuk sasaran pada hampir semua reformasi sector publik dan mendorong pada munculnya tekanan untuk pelaku kunci yang terlibat untuk bertanggungjawab dan untuk menjamin kinerja pelayanan publik yang baik. Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah bisa memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal.

Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja OPD. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, Semakin akuntabel suatu pemerintahan dalam mempertanggungjawabkan penyelenggaraan kegiatan pemerintah akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pemerintah daerah. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji akuntabilitas publik terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Safri (2016) menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Transparansi publik adalah informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban dalam mengelola sumber daya yang dipercayakan. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

Pemberian informasi kepada publik akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dapat dikontrol dan diketahui oleh publik karena kemudahan dalam mendapatkan informasi merupakan bentuk transparansi atau keterbukaan yang telah dibuat oleh pemerintah. Dengan adanya transparansi akan menciptakan keyakinan bahwa kinerja pemerintah daerah telah terpantau dengan baik. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh transparansi publik terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan Setiyawan dan Safri (2016) dengan hasil menunjukkan bahwa jika transparansi publik berjalan dengan baik akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Transparansi publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi yang mencakup cara-cara mengembangkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam pandangan ini, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasinya daripada kepentingan pribadinya dan akan meningkatkan kinerja mereka sesuai adanya keyakinan visi dan misi organisasi pemerintah akan tercapai dengan adanya peran serta dari pegawai tersebut. Semakin besar usaha mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja

yang baik. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat.

Jika dalam suatu organisasi setiap pegawai memiliki rasa komitmen organisasi maka akan terwujud sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya sehingga pegawai berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang kuat untuk membantu mewujudkan visi dan misi organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh transparansi publik terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian yang dilakukan oleh Marwoto (2013) serta Putri (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Kualitas sumber daya manusia ialah kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya tidak memiliki kapasitas dan kualitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tujuan organisasi sektor publik. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

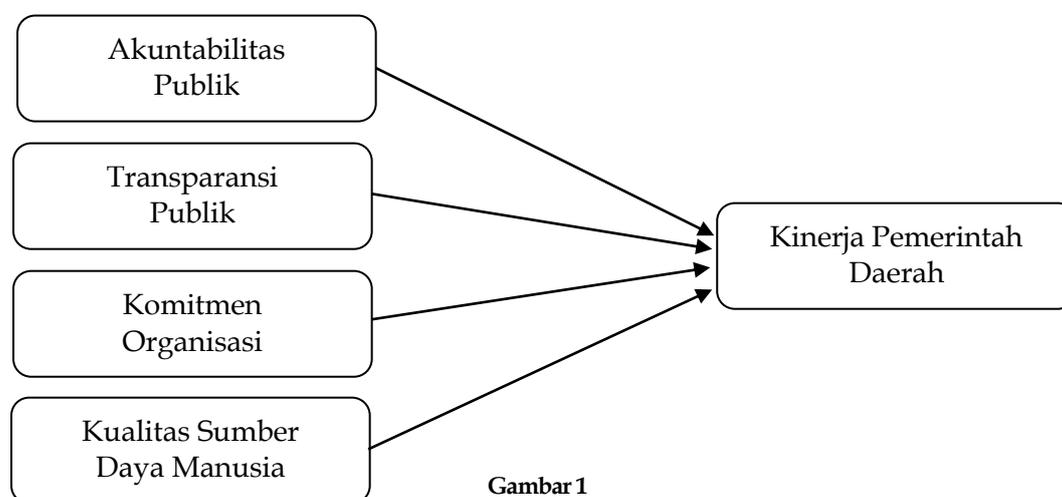
Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan pelatihan yang diberikan dari instansi, maka membuat seseorang dari yang tidak bisa menjadi bisa dan yang sudah baik menjadi lebih baik. Selain itu, penguasaan teknologi dan kesehatan yang baik pun bisa menunjang kinerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakannya sehingga pekerjaan yang diberikannya bisa selesai dengan tepat waktu.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas akan mempermudah seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Model Penelitian

Model Penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen terhadap kinerja pemerintah daerah sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menitikberatkan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di kota Surabaya, jumlah OPD kota Surabaya adalah 59 OPD yang terdiri dari Sekertariat DPRD, Inspektorat, 22 Dinas, 4 Lembaga Teknik/Badan/Bagian, 31 Kecamatan. Dalam pengambilan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik "*purposive sampling*" yang berarti bahwa pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Berikut kriteria sampel yang telah ditentukan oleh peneliti: (1) Berdasarkan pertimbangan pejabat yang terkait dalam kinerja pemerintah kota Surabaya. (2) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdaftar dalam www.surabaya.go.id. (3) Bekerja di lingkungan Pemda Provinsi Jawa Timur lebih dari lima tahun

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Data subjek dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian yang berisikan daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan cara metode survei yang dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2014:105). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja instansi pemerintah.

Menurut Mardismo, (2009:20) menyatakan akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert*. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Putra (2013:6). Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi akuntabilitas publik yaitu: (1) Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum; (2) Akuntabilitas proses; (3) Akuntabilitas program; (4) Akuntabilitas kebijakan.

Menurut Agoes dan Ardana (2009:104) transparansi adalah transparansi adalah informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban dalam

mengelola sumber daya yang dipercayakan. Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert*. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Krina tahun 2003. Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi transparansi publik yaitu: (1) Penyediaan informasi yang jelas tentang tanggung jawab; (2) Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan membayar uang suap; (3) Kemudahan akses Informasi; (4) Meningkatkan arus Informasi melalui kerja sama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Putri, 2014). Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert* dan menunjukkan tingkat pengendalian dalam proses menyusun laporan keuangan. Pengukuran variabel ini terdapat 4 indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) Pegawai tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; (2) Pegawai merasa rugi apabila meninggalkan organisasi; (3) Pegawai akan mendapat kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi; (4) Sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai dari manusia untuk menyelesaikan tugas ataupun tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert* dan menunjukkan tingkat pengendalian dalam proses menyusun laporan keuangan. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner milik Yosefrenaldi tahun 2008. Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, yaitu: (1) Latar belakang pendidikan pada sub bagian keuangan/akuntansi; (2) Peran dan tanggung jawab sub bagian keuangan; (3) Pelatihan keahlian dalam tugas; (4) Sumber daya manusia yang berpengalaman.

Kinerja pemerintah daerah adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan dan penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan *skala likert* dan menunjukkan kinerja dari pemerintah. Menurut Putra tahun 2013 terdapat 8 indikator yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah yaitu: (1) Perencanaan; (2) Investigasi; (3) Pengkoordinasian; (4) Evaluasi; (5) Pengawasan; (6) Pemilihan staff; (7) Negosiasi; (8) Perwakilan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis yang dimana perhitungannya menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 yang bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen atau pernyataan yang ada di kuesioner. Suatu instrumen atau pernyataan yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas menurut Sugiyono (2014:134) adalah: (1) Jika *pearson correlation* > 0,3, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid; (2) Jika *pearson correlation* < 0,3, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2011:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tes statistik regresi berganda dengan menggunakan model sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 AP + \beta_2 TP + \beta_3 KO + \beta_4 KM + \varepsilon$$

Dimana :

KP	: Kinerja Pemerintah Daerah
α	: Konstanta
AP	: Akuntabilitas Publik
TP	: Transparansi Publik
KO	: Komitmen Organisasi
KM	: Kualitas Sumber Daya Manusia
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
ε	: Error

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dikatakan sebagai kriteria ekonometrika untuk melihat apakah hasil estimasi memenuhi dasar linier klasik atau tidak dan pengujian ini dilakukan untuk memperoleh persamaan yang baik dan mampu memberikan estimasi yang handal. Asumsi klasik dilakukan hanya menggunakan uji multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinietitas adalah dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 atau nilai VIF di bawah 10. Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan menganalisis matriks korelasi variabel independen. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Pengujian Model Penelitian

Uji Kelayakan Modal (Uji Statistik F) digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Cara

melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2011). Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas menurut Sugiyono (2014:134) adalah, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik (*pearson correlation* $> 0,3$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	pearson correlation	r product moment	Keterangan
Kinerja Pemerintah Daerah	KP1	0,616	0,3	Valid
	KP2	0,585	0,3	Valid
	KP3	0,520	0,3	Valid
	KP4	0,566	0,3	Valid
	KP5	0,719	0,3	Valid
	KP6	0,465	0,3	Valid
	KP7	0,498	0,3	Valid
	KP8	0,486	0,3	Valid
Akuntabilitas Publik	AP1	0,326	0,3	Valid
	AP2	0,576	0,3	Valid
	AP3	0,734	0,3	Valid
	AP4	0,746	0,3	Valid
	AP5	0,788	0,3	Valid
	AP6	0,695	0,3	Valid
	AP7	0,518	0,3	Valid
	AP8	0,379	0,3	Valid
Transparansi Publik	TP1	0,527	0,3	Valid
	TP2	0,484	0,3	Valid
	TP3	0,573	0,3	Valid
	TP4	0,626	0,3	Valid
	TP5	0,499	0,3	Valid
	TP6	0,377	0,3	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,686	0,3	Valid
	KO2	0,771	0,3	Valid
	KO3	0,679	0,3	Valid
	KO4	0,460	0,3	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia	KM1	0,498	0,3	Valid
	KM2	0,824	0,3	Valid
	KM3	0,883	0,3	Valid
	KM4	0,837	0,3	Valid
	KM5	0,738	0,3	Valid
	KM6	0,788	0,3	Valid
	KM7	0,711	0,3	Valid
	KM8	0,846	0,3	Valid

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena mempunyai nilai *r product moment* lebih besar dari r_{tabel} (*r product moment* $> 0,3$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Menurut Ghozali (2011:42) menyatakan bahwa jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa konstruk atau variabel penelitian tersebut dapat dikatakan handal dan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha (a)	Koefisien alpha	Keterangan
Kinerja Pemerintah Daerah	0,673	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Publik	0,751	0,60	Reliabel
Transparansi Publik	0,663	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,702	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,902	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel diatas yaitu kinerja pemerintah daerah 0,673, akuntabilitas publik sebesar 0,751, transparansi publik sebesar 0,663, komitmen organisasi sebesar 0,702 dan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,902. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini pengukuran data sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan menggunakan hasil perhitungan yang tersaji pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.458	3.658	.399	.691	
AP	.234	.086	2.715	.008	
TP	.226	.105	2.149	.035	
KO	.491	.173	2.840	.006	
KM	.309	.059	5.238	.000	

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, maka penjelasan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KP = 1,458 + 0,234AP + 0,226TP + 0,491KO + 0,309KM + e$$

Persamaan regresi yang didapat menunjukkan variabel akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia memiliki koefisien yang bertanda positif. Penjelasan untuk persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut: (1) Nilai koefisien AP sebesar 0,234, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel AP dengan variabel KP. Hal ini dapat di interpretasikan bahwa jika akuntabilitas publik semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Begitu pula sebaliknya

jika akuntabilitas publik semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja pemerintah daerah; (2) Nilai koefisien TP sebesar 0,226, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel TP dengan variabel KP. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika transparansi publik semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Begitu pula sebaliknya jika transparansi publik semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja pemerintah daerah (3) Nilai koefisien KO sebesar 0,491, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel KO dengan variabel KP. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika komitmen organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja pemerintah daerah; (4) Nilai koefisien KM sebesar 0,309, karena koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel KM dengan variabel KP. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika kualitas sumber daya manusia semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Begitu pula sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia semakin buruk, maka akan menurunkan kinerja pemerintah daerah.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
AP	,696	1,436
TP	,790	1,266
KO	,630	1,588
KM	,831	1,204

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas antar variabel.

Pengujian Model Penelitian
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5%. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258,765	4	64,691	23,573	,000 ^b
1Residual	219,541	80	2,744		
Total	478,306	84			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KM, AP, TP, KO

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,573 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihasilkan baik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan proporsi dari varian yang diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R^2 sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,518	1,657

a. Predictors: (Constant), KM, AP, TP, KO

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,541 atau 54,10%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia menjelaskan variabel kinerja pemerintah daerah adalah sebesar 54,10% sedangkan sisanya 45,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ikut sertakan dalam model.

Uji Hipotesis Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Hal tersebut mengidentifikasi apakah masing-masing variabel bebas akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pemerintah daerah. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 23 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,458	3,658		.399	.691
AP	.234	.086		2,715	.008
TP	.226	.105		2,149	.035
KO	.491	.173		2,840	.006
KM	.309	.059		5,238	.000

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ dan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan: "Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah" diterima. (2) Transparansi publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini dibuktikan dengan signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ dan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan: "Transparansi publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah" diterima. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan: "Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah" diterima. (4) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan: "Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah" diterima.

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan pada Tabel 19 hasil penelitian menemukan bahwa akuntabilitas publik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan nilai sebesar $0,008 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Safri (2016), yang mengemukakan ada hubungan positif antara akuntabilitas publik dengan kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sektor publik yang bertanggungjawab atas kewajiban-kewajibannya (akuntabel) akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan akuntabilitas publik merupakan bentuk pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik.

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Pengertian akuntabilitas ini memberikan suatu petunjuk sasaran pada hampir semua reformasi sektor publik dan mendorong pada munculnya tekanan untuk pelaku kunci yang terlibat untuk bertanggungjawab dan untuk menjamin kinerja pelayanan publik yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika pertanggungjawaban dalam menjalankan program atau kegiatan pemerintah daerah baik maka kinerja aparat pemerintah daerah juga ikut baik. Hal ini didasari bahwa dalam menjalankan tugasnya, pemerintah daerah kota Surabaya sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas.

Pemerintah, baik pusat maupun daerah, haruslah bisa menjadi subjek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik. Karena dengan adanya pertanggungjawaban yang baik terhadap anggaran dan semua kegiatan maka akan meningkatkan kinerja aparat pemerintah. Karena semakin baik akuntabilitas tentu akan membuat pandangan baik bagi pihak internal, maupun pihak eksternal dimana pandangan tersebut mampu memotivasi kinerja aparat pemerintah untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan pada Tabel 19 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa transparansi publik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan nilai sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Safri (2016) mengemukakan ada hubungan positif antara transparansi publik dengan kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik transparansi di OPD maka kinerja pemerintah daerah yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Transparansi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah karena transparansi melalui OPD mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik melalui media secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pihak-

pihak berkepentingan (*stakeholders*) sesuai dengan haknya. Melalui transparansi juga tersedianya informasi yang memadai tentang penyusunan rencana kerja dan informasi laporan keuangan daerah diberikan tepat waktu dan handal kalau transparansi atau ketebukaan pemerintah dalam memberikan informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Pemberian informasi kepada publik akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dapat dikontrol dan diketahui oleh publik karena kemudahan dalam mendapatkan informasi merupakan bentuk transparansi atau keterbukaan yang telah dibuat oleh pemerintah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya transparansi akan menciptakan keyakinan bahwa kinerja pemerintah daerah telah terpantau dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan pada Tabel 19 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan nilai sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016), mengemukakan ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka kinerja pemerintah daerah juga akan semakin baik.

Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasinya daripada kepentingan pribadinya dan akan meningkatkan kinerja mereka sesuai adanya keyakinan visi dan misi organisasi pemerintah akan tercapai dengan adanya peran serta dari pegawai tersebut. Semakin besar usaha mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Dalam suatu organisasi setiap pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan terwujud sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya sehingga pegawai berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang kuat untuk membantu mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan kata lain pegawai yang memiliki keyakinan mewujudkan visi dan misi organisasi akan berusaha semaksimal mungkin menjalankan pekerjaannya dan kinerja ikut meningkat

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan pada Tabel 19 bahwa hasil penelitian menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016), mengemukakan ada hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja pemerintah daerah.

Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya, mendapat pelatihan yang diberikan dari instansi dan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan *job disk* akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya dan dapat menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja pemerintah daerah. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakannya sehingga pekerjaan yang diberikannya bisa selesai dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan bagian organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. sumber daya yang berkualitas akan mempermudah seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain, kinerja pemerintah daerah yang baik membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di dalamnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggungjawab (akuntabel) atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Karena akuntabilitas publik merupakan bentuk pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik. (2) Transparansi publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Oleh karena itu, dengan adanya transparansi akan menciptakan keyakinan bahwa kinerja pemerintah daerah telah terpantau dengan baik. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka kinerja pemerintah daerah juga akan semakin baik. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mewujudkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya sehingga pegawai berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang kuat untuk membantu mewujudkan visi dan misi organisasi sehingga kinerjanya akan meningkat juga. (4) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja pemerintah daerah. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memiliki bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai akan membantu menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti antara lain: (1) Untuk penelitian selanjutnya mempertimbangkan dalam menentukan objek penelitian yang lebih luas dengan ruang lingkup provinsi dan memperbanyak sampel penelitian. (2) Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan wawancara untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden. (3) Penelitian ini masih terbatas pada variabel akuntabilitas publik, transparansi publik, komitmen organisasi dan kualitas sumber daya manusia, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah misalnya sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. dan I. C. Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jensen, M. dan Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Finance Economic* 3(305).

- Jitmau, F., L. Kalangi dan L. Lambey. 2017. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *Jurnal Ilmu Akuntansi* 12(1):129-144
- Krina P. L. L. 2003. *Indikator dan Alat ukur Akuntabilitas, Trasparansi dan Partisipasi*. Sekretariat Good Public Governance Bappenas. Jakarta.
- Mahsun, M., F. Sulistiyowati, dan H. A. Purwanugraha. 2011. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rodakarya. Bandung.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Marwoto, N. 2013. Pengaruh Kualitas SDM, komunikasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Karimun. *Tesis*. Universitas Terbuka. Karimun.
- Putra, D. 2013. Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Padang. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Putri, S. S. E. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (3)1:1164-1178
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesebelas. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, H. E. dan M. Safri. 2016. Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik dan Pengawasan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo. ISSN: 2338-4603 Vol.4(1):51-72
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suparman, W. 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. *Skripsi*. Universitas Ganesha. Singaraja.
- Yosefrinaldi. 2008. Pengaruh Kapasitas Intelektual Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.