

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, TEKANAN EKSTERNAL, KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP TRANSPARANSI PELAPORAN KEUANGAN

Ratna Dewi Wulan Purnamasari

wulanfenly@gmail.com

Nur Handayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines the influence of human resources, external pressure, and management commitment to the implementation of the transparency of the financial reporting. The result of the analysis which has been done by the researcher shows that: 1) human resources does not have any significant influence to the implementation of the transparency of financial reporting, it indicates that the improvement of the quantity and quality of human resources is required by the organization in order to increase the transparency of financial reporting on the local government; 2) external pressure has significant influence to the implementation of the transparency of financial reporting, it means that when the external pressure is getting high, the transparency of the financial reporting will be better as well; 3) the management commitment does not have any significant influence to the implementation of the transparency of financial reporting. It shows that the management commitment cannot support the implementation of the transparency of the enhancement of financial reporting.

Keywords: *Human Resources, External Pressure, Management Commitment, Transparency of Financial Reporting*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas Pengaruh Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. Dari hasil analisa yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna membantu meningkatkan transparansi pelaporan keuangan pada pemerintah daerah. 2) tekanan eksternal berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tekanan eksternal yang diberikan maka transparansi pelaporan keuangan yang dihasilkan juga akan semakin baik. 3) komitmen manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen tidak dapat membantu penerapan transparansi pelaporan keuangan meningkat.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, Komitmen Manajemen, Transparansi Pelaporan Keuangan.

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan otonomi daerah di Indonesia saat ini mencerminkan adanya respon rakyat yang sangat tinggi akan permintaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government governance*), hal ini terbukti dengan adanya tuntutan masyarakat akan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah. Masyarakat berharap bahwa dengan adanya otonomi daerah dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas

pengelolaan sumber daya daerah, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan rakyat, serta membudayakan dan menciptakan ruang bagi rakyat untuk ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan (Mardiasmo dalam Sihalo, 2013).

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan/kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah. Berdasarkan UU 33 Tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat untuk masyarakat. Pelaporan keuangan adalah laporan keuangan yang ditambah dengan informasi-informasi lain yang berhubungan, baik langsung maupun tidak langsung dengan informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi keuangan. Dalam mekanisme pengelolaan tata kelola, pelaporan keuangan memiliki dua tujuan, yaitu organisasi yang transparan dan keterlibatan pemangku kepentingan (*stakeholders*) (Hess dalam Ridha dan Basuki, 2012).

Transparansi yaitu keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang merupakan bagian dari pelayanan publik. Pemerintah daerah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi, sosial, politik oleh pihak-pihak berkepentingan. Transparansi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi secara khusus dan daerah secara umum. Namun, masih banyak peraturan daerah tentang transparansi tidak memiliki sanksi khusus, sehingga dalam pelaksanaan dan penegakannya masih sulit dan sering kali menemui kendala. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen yang tinggi dari segenap jajaran pemerintah daerah dalam menerapkan transparansi pengelolaan keuangan. Apabila transparansi tidak dijalankan, maka dampak yang ditimbulkan adalah distorsi dalam alokasi sumber daya, menyuburkan praktik-praktik korupsi, menimbulkan ketidakadilan bagi masyarakat, penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan, khususnya di lingkungan organisasi sektor publik.

Tidak hanya komitmen yang tinggi dari segenap jajaran pemerintah daerah yang dibutuhkan, namun kualitas sumber daya yang baik akan sangat mendukung pelaksanaan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari semua aktivitas. Meskipun peraturan yang dibuat sangat baik untuk meningkatkan transparansi, namun kualitas sumber daya manusianya tidak cukup baik, maka peraturan yang ada tidak akan terlaksana dengan maksimal. Oleh karena itu, perbaikan sumber daya manusia sangat diharapkan dalam penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah.

Di Indonesia, transparansi akan pengelolaan keuangan masih sangat minim, hal ini dikarenakan sebagian besar pemerintah daerah masih menitikberatkan pertanggungjawabannya kepada DPRD bukan kepada masyarakat. Seharusnya pemerintah harus lebih transparan kepada masyarakat karena salah satu sumber pendapatan terbesar yang diperoleh berasal dari rakyat. Masyarakat memiliki hak dasar untuk tahu (*basic right to know*) dan memperoleh informasi mengenai apa yang sedang dilakukan pemerintah, dan mengapa suatu kebijakan atau program dilakukan (Stiglitz, 1999) serta bagaimana organisasi menjalankan operasionalnya (Silver, 2005). Pertanggungjawaban pemerintah daerah yang terjadi saat ini seharusnya lebih bersifat horisontal, di mana pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap DPRD dan pada masyarakat luas (*dual horizontal accountability*) (Mardiasmo 2006). Namun beberapa pemerintah daerah di Indonesia telah berusaha untuk membudayakan transparansi di daerahnya dengan membuat Peraturan Daerah (Perda) yang mengatur khusus mengenai transparansi. Beberapa daerah telah menerbitkan Perda terkait

transparansi dan partisipasi masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pemerintah daerah menyadari bahwa transparansi sangat penting dalam tata kelola keuangan daerah. Akan tetapi, dalam praktiknya pemerintah daerah terutama pada SKPD sebagai level pelaksana masih sangat sulit dalam melaksanakan peraturan-peraturan daerah yang ada.

Orientasi pembangunan sektor publik adalah untuk menciptakan *good governance*. *Good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik atau sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran dari salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2002).

Terdapat 3 mekanisme yang dapat dilaksanakan daerah agar lebih responsif, transparan dan akuntabel serta selanjutnya dapat mewujudkan *good governance* yaitu : (1) mendengarkan suara atau aspirasi masyarakat serta membangun kerjasama pemberdayaan masyarakat, (2) memperbaiki *internal rules* dan mekanisme pengendalian, dan (3) membangun iklim kompetisi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat serta marketisasi layanan. Ketiga mekanisme tersebut saling berkaitan dan saling menunjang untuk memperbaiki efektivitas pengelolaan pemerintah daerah (Mardiasmo, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris apakah sumber daya manusia, tekanan eksternal, dan komitmen manajemen berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam hal penambahan *variable dependen* dalam penerapan transparansi pelaporan keuangan yaitu sumber daya manusia. Penambahan *variable dependen* dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Mardiasmo (2004) menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas publik sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Dalam teori keagenan (*agency theory*), masalah agensi muncul ketika hubungan antara prinsipal dan agen dapat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan informasi (*asymmetrical information*) karena agen berada pada posisi yang memiliki informasi yang lebih banyak tentang perusahaan dibandingkan dengan prinsipal. Dengan asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan kepentingan diri sendiri, maka dengan informasi asimetri yang dimilikinya akan mendorong agen untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui prinsipal. Dalam kondisi yang asimetri tersebut, agen dapat mempengaruhi angka-angka akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan.

Jika dilihat dari sudut pandang pemerintahan masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan kepentingan pribadinya 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 resiko. 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. Pemerintah daerah

sebagai agen akan menghindari resiko berupa ketidakpercayaan *stakeholders* terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, pemerintah daerah akan berusaha untuk menunjukkan bahwa kinerja mereka selama ini baik dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah. (Safitri dalam Arfianti,2011).

Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*)

Kepatuhan berarti sifat patuh, taat, tunduk pada ajaran atau peraturan. Teori kepatuhan telah diteliti pada ilmu-ilmu sosial khususnya di bidang psikologis dan sosiologi yang lebih menekankan pada pentingnya proses sosialisasi dalam mempengaruhi perilaku kepatuhan seorang individu. Menurut Tyler (dalam Faristina, 2011) terdapat dua perspektif dasar dalam literatur sosiologi mengenai kepatuhan pada hukum, yang disebut instrumental dan normatif. Perspektif instrumental mengasumsikan individu secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan-perubahan dalam *tangible* dan insentif yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan apa yang orang anggap sebagai moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi mereka. Seorang individu cenderung mematuhi hukum yang mereka anggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma internal mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti mematuhi hukum karena hukum tersebut dianggap sebagai keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti mematuhi peraturan karena otoritas penyusun hukum tersebut memiliki hak untuk mendikte perilaku (Septiani dalam Faristiana, 2011). Berdasarkan perspektif normatif maka sudah seharusnya bahwa teori kepatuhan ini dapat diterapkan di bidang akuntansi. Apalagi kepatuhan entitas pelaporan dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan merupakan suatu hal yang mutlak dalam memenuhi kepatuhan terhadap pengungkapan informasi dalam laporan keuangan yang sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (Faristina, 2011).

Teori Organisasi (*Organizational Theory*)

Proses transparansi didalam organisasi tentu berkaitan dengan *organizational theory*. Dalam teori organisasi dasar pemikiran utama dari teori tersebut adalah bertahan hidup (*survive*). Organisasi harus dapat meyakinkan publik bahwa organisasi merupakan entitas yang sah yang harus didukung oleh seluruh anggota norganisasi (Mayer dan Rowan,1977). Teori tersebut menegaskan bahwa tujuan organisasi tidak akan berjalan dengan baik, bila tidak didukung oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Mayer dan Rowan (1977) setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu kesamaan. Pada teori tersebut setiap organisasi memiliki kesamaan yaitu untuk bertahan hidup. Oleh sebab itu masing masing organisasi berusaha menciptakan cara atau strategi untuk menciptakan keunggulan bersaing, salah satunya adalah menciptakan transparansi dalam pembuatan laporan keuangan.

Transparansi Pelaporan Keuangan

Kemudahan dalam mengakses informasi yang dimiliki oleh pemerintah merupakan satu hal yang menjadi perhatian bagi masyarakat. Hal ini disebabkan oleh adanya keterkaitan antara isu-isu mengenai etika, korupsi, dan penyimpangan administrasi dan akuntabilitas. (Piotrowski dan Bertelli, 2010). Transparansi merupakan salah satu prasarana akuntabilitas administratif kepada publik. Transparansi merupakan elemen kunci dalam mewujudkan *good governance* yang berupa penjaminan akses dan kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pengelolaan keuangan publik. Dengan adanya keterbukaan informasi diharapkan dapat menghasilkan

persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan pemerintah dibuat berdasarkan preferensi kebutuhan masyarakat. (Arfianto, 2005).

Prinsip transparansi dapat dilihat dari dua 2 (aspek), yaitu komunikasi kepada publik oleh pemerintah dan hak masyarakat untuk mengakses informasi. Keduanya dapat terpenuhi apabila pemerintah terus berusaha untuk memperbaiki kinerjanya menuju pemerintah dan tata kelola yang lebih baik.

Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) (Winidyaningrum, 2010).

Menurut Tjiptoherijanto (dalam Zuliarti, 2012), untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi dalam Zuliarti, 2012). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Griffin dalam Zuliarti, 2012).

Tekanan Eksternal

Tekanan internal berhubungan dengan sejumlah dorongan atau penolakan terhadap sejumlah kebijakan yang dijalankan didalam sebuah perusahaan yang bersumber dari dalam organisasi, seperti tekanan dari manajer, dan *stakeholders* lainnya sedangkan tekanan eksternal adalah dorongan atau penolakan untuk dilaksanakannya sebuah kebijakan yang berasal dari luar perusahaan, seperti dukungan atau penolakan dari masyarakat, atau pun dorongan atau larangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan atau tatanan hukum dan norma yang berlaku dimasyarakat.

Tekanan eksternal selalu terkait dengan segala hal yang terhubung dengan lingkungan di sekitar organisasi. Tekanan eksternal merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya (DiMaggio dalam Ridha dan Basuki, 2012). DiMaggio (1983) juga menyatakan bahwa tekanan eksternal berasal dari pengaruh politik dan kebutuhan untuk legitimasi. Tekanan eksternal yang sangat berpengaruh adalah tekanan yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau sistem (Ashworth dalam Ridha dan Basuki, 2012). Adanya

peraturan ditujukan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Perubahan organisasi yang lebih dipengaruhi politik akan mengakibatkan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi, khususnya terkait penerapan transparansi pelaporan keuangan akan hanya bersifat formalitas yang ditujukan untuk memperoleh legitimasi.

Tekanan eksternal membuat seluruh anggota organisasi melaksanakan proses kegiatan operasional dengan semestinya, proses tersebut dilakukan dengan lebih terbuka seperti menggunakan tenaga auditor eksternal yang bersifat independen, ketika proses tersebut berhasil dilaksanakan tentu proses transparansi pelaporan keuangan mengalami peningkatan.

Komitmen Manajemen

Norman mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Allen dan Meyer (dalam Silvia, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi. Menurut Sapeni (dalam Silvia, 2013) komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab. Menurut Mukjizat (dalam Silvia, 2013) manajemen adalah pejabat pimpinan yang bertanggungjawab atas jalannya organisasi dalam melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi sehingga orang bekerjasama dengan efektif untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen harus mencapai tujuan dengan bekerja melalui orang lain, pimpinan tidak akan dapat melaksanakan seluruh strategi organisasi dengan bekerja sendiri.

Menurut Nadirsyah (dalam Silvia 2013) komitmen manajemen adalah suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan. Indikator komitmen manajemen yaitu manajemen memiliki komitmen untuk mengalokasikan sumberdaya (meliputi: waktu, orang, uang), menugaskan staf dan divisi/departemen dalam organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja suatu program, mengumpulkan data yang relevan dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi serta menggunakan *benchmark* untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh sumber daya manusia terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.

Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, sebagai sebuah implementasi kebijakan publik dalam praktik, memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai dari segi jumlah dan keahlian (kompetensi, pengalaman, serta informasi yang memadai), disamping pengembangan kapasitas organisasi (Insani, 2010). Apabila sumber daya manusia yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki kualitas yang disyaratkan, maka akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi, dan akhirnya informasi akuntansi sebagai produk dari sistem akuntansi, kualitasnya menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang kurang atau tidak memiliki nilai,

diantaranya adalah keandalan. Selain itu, pegawai yang memiliki pemahaman yang rendah terhadap tugas dan fungsinya, serta hambatan yang ditemukan dalam pengolahan data juga akan berdampak pada penyajian laporan keuangan.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat hubungan positif antara kualitas sumber daya manusia dengan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

Sihaloho, 2013 membuktikan dalam penelitian bahwa tekanan eksternal berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah di Kabupaten Rokan Hilir. Bukti penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ridha dan Basuki (2012) yang menyatakan bahwa tekanan eksternal berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara tekanan eksternal dengan transparansi pelaporan keuangan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Tekanan Eksternal berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

Ridha dan Basuki, 2012 membuktikan dalam penelitiannya bahwa komitmen manajemen berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah di wilayah Provinsi D.I.Yogyakarta. Bukti penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Sihaloho (2013) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara komitmen manajemen dengan transparansi pelaporan keuangan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di SKPD pada Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo dan instansi pemerintah terkait di pemerintahan Kabupaten Situbondo. Penyampelan atas responden dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti (Desi dan Ertambang 2008, dalam Zuliarti, 2012). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah: (a) Para pegawai yang melaksanakan fungsi akuntansi/tata usaha keuangan pada SKPD. (b) Responden dalam penelitian ini adalah kepala dan staf subbagiann akuntansi/penatausahaan keuangan, sehingga tiap SKPD ditetapkan secara *cluster sampling* sebanyak 3 orang yang menjadi responden. (c) Responden ditetapkan pada kepala bagian, staf pencatatan keuangan/akuntansi dan staf pemegang kas SKPD. Penentuan kriteria sampel didasarkan

pada alasan bahwa kepala bagian dan staf bagian keuangan/akuntansi merupakan pihak yang terlibat langsung secara teknis dalam pencatatan transaksi keuangan SKPD dan penyusunan pelaporan keuangan pemerintah daerah.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Transparansi Pelaporan Keuangan

Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah adalah tingkat pertanggung-jawaban pengelolaan keuangan daerah yang bersifat komprehensif dan mencakup aspek kebijakan serta penggunaan anggaran kepada publik. Menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (dalam Aliyah dan Nahar, 2012) bahwa Transparansi dan Akuntabilitas dapat diindikasikan dari hal berikut: 1) Pembuatan keputusan sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, artinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar maupun nilai-nilai yang berlaku bagi *stakeholders*. 2) Adanya kejelasan dari sasaran kebijakan yang diambil, dan sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta standar yang berlaku. 3) Adanya mekanisme yang menjamin bahwa standar telah terpenuhi, dengan konsekuensi mekanisme pertanggungjawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi. 4) Konsistensi maupun kelayakan dari target operasional yang telah ditetapkan maupun prioritas dalam mencapai target tersebut. 5) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan, melalui media massa, media nirmassa, maupun media komunikasi personal. 6) Terdapat akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program. 7) Ketersediaan sistem informasi manajemen dan monitoring hasil yang telah dicapai pemerintah. 8) Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat publik didalam kegiatan melayani.

Penerapan transparansi pelaporan keuangan didefinisikan sebuah proses yang dilakukan untuk melaksanakan keterbukaan didalam penyajian laporan keuangan. Untuk mengukur penerapan transparansi laporan keuangan dapat diadopsi indikator dari Ridha dan Basuki (2012) yaitu: 1) Informasi mengenai keberhasilan pencapaian SKPD, 2) Informasi mengenai ketidakberhasilan, 3) Informasi tentang laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, 4) Menyediakan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu, 5) Menyediakan akses pada pemangku kepentingan.

Variabel Independen

a. Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan dari staf bagian akuntansi/keuangan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh responden, pemahaman mengenai tugas, dan tanggung jawab terhadap kewajiban. Menurut Wiley (dalam Arfianti, 2011) mendefinisikan bahwa "Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut". Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengukur sumber daya manusia maka indikator yang digunakan adalah: 1) Latar belakang pendidikan, 2) Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, 3) Peran dan tanggungjawab ditetapkan secara jelas, 4) *Job description* yang sesuai, 5) Melaksanakan prosedur akuntansi, 6) Memiliki pedoman yang jelas mengenai prosedur.

b. Tekanan Eksternal

Tekanan Eksternal dalam hal ini terkait dengan tekanan yang berasal dari luar SKPD seperti peraturan (regulasi), eksekutif, masyarakat, dan sebagainya. Frumkin dan Galaskiewicz (2004, dalam Sihalo, 2013) menyatakan bahwa tekanan eksternal dapat mempengaruhi tingkat kemampuan pemerintahan menjadi lebih rendah, terutama yang terkait dengan penerapan suatu kebijakan maupun prosedur. Adanya tekanan eksternal dapat berakibat pada praktik-praktik SKPD yang hanya bersifat formalitas untuk memperoleh legitimasi. Praktik-praktik yang dimaksud dalam penelitian ini dikhususkan pada penerapan transparansi pelaporan keuangan.

Tekanan eksternal sebagai desakan yang bersumber dari luar organisasi yang dikelola oleh pemerintah daerah. Untuk mengukur tekanan eksternal dapat digunakan indikator yang di adopsi dari Ridha dan Basuki (2012) yaitu: 1) Terbitnya undang undang dan peraturan tentang transparansi, 2) Tuntutan pihak pihak terkait, 3) Tekanan media masa, 4) Kritik dari Masyarakat, 5) Perhatian lembaga kemasyarakatan, 5) Tuntutan pengusaha dan komunitas bisnis.

c. Komitmen Manajemen

Sebagai variabel independen, komitmen manajemen terkait dengan integritas manajemen dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan. Paine (dalam Sihalo, 2013) menyatakan bahwa strategi integritas merupakan sesuatu yang lebih luas, lebih dalam, dan lebih menuntut daripada sekedar inisiatif kepatuhan atas hukum maupun peraturan. Integritas dan kepatuhan atas hukum dan peraturan akan terwujud bila diikuti oleh komitmen manajemen yang kuat. Manajemen seharusnya mengembangkan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk sukses dalam jangka panjang. Nilai-nilai tersebut diimplementasikan melalui tindakan dan perilaku yang tepat. Selain itu, manajemen secara pribadi juga terlibat untuk memastikan bahwa sistem manajemen SKPD yang dikembangkan dan diimplementasikan sudah berjalan. Sistem manajemen yang baik, dalam hal ini transparansi pelaporan keuangan dapat tercapai apabila SKPD memiliki staf yang andal dan kompeten dibidangnya, dibangunnya budaya etis secara komprehensif, dan lain-lain. Sistem manajemen yang baik tersebut akan berdampak pada terpenuhinya standar profesionalisme yang seharusnya ada pada SKPD- SKPD.

Mendefinisikan komitmen sebagai janji yang harus dilaksanakan, pada penelitian ini komitmen yang di teliti adalah komitmen manajemen dalam menciptakan transparansi dalam mengelola dan menyajikan laporan keuangan daerah. Untuk mengukur komitmen manajemen maka digunakan indikator yang di adopsi dari Ridha dan Basuki (2012) yaitu: 1) Keinginan manajemen puncak, 2) Membenahi kemampuan dan keterampilan staf, 3) Integritas yang tinggi, 4) Membangun budaya etis, 5) Kebutuhan SKPD, 6) Pendidikan yang berkelanjutan.

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ini digunakan untuk menilai masing-masing variabel melalui data yang diolah dengan melihat nilai rata-rata (*mean*), maksimum, dan minimum. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur masing-masing item pertanyaan (*valid*) dan reliabel atau handal jika jawabannya konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian analisis regresi berganda terlebih dahulu harus lolos uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah di dalam model regresi tersebut terdapat suatu penyimpangan, sehingga syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data benar-benar terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$TPK = a + b_1SDM + b_2TE + b_3KM + e$$

Keterangan	:	
TPK	:	Transparansi Pelaporan Keuangan
a	:	Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	:	Koefisien regresi
SDM	:	Sumber Daya Manusia
TE	:	Tekanan Eksternal
KM	:	Komitmen Manajemen
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sumber daya manusia	38	2,40	4,80	3,9684	,48830
tekanan eksternal	38	2,00	5,00	3,6447	,80648
komitmen manajemen	38	2,20	5,00	4,0053	,52089
transparansi pelaporan keuangan	38	2,20	5,00	3,9947	,64847
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui bahwa jumlah data penelitian (N) adalah sebesar 38 data. Variabel Sumber Daya Manusia mempunyai nilai minimum sebesar 2,40 dan nilai maksimum sebesar 4,80. Nilai rata-rata Sumber Daya Manusia adalah sebesar 3,9684 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,48830. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya mengandung arti bahwa sumber daya manusia pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Situbondo tidak jauh berbeda antar satuan kerja perangkat daerah.

Variabel tekanan eksternal mempunyai nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5. Rata-rata tekanan eksternal adalah sebesar 3,6447. Nilai standar deviasi tekanan eksternal adalah sebesar 0,80648. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya

mengandung arti bahwa satuan kerja perangkat daerah kabupaten Situbondo dalam tekanan eksternal tidak jauh berbeda.

Variabel komitmen manajemen mempunyai nilai minimum 2,20 dan nilai maksimum 5. Rata-rata komitmen manajemen adalah sebesar 4,0053. Nilai standar deviasi komitmen manajemen adalah sebesar 0,52089. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya mengandung arti bahwa komitmen manajemen pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Situbondo tidak jauh berbeda.

Variabel transparansi pelaporan keuangan mempunyai nilai minimum 2,20 dan nilai maksimum 5. Rata-rata transparansi pelaporan keuangan adalah sebesar 3,9947. Nilai standar deviasi transparansi pelaporan keuangan adalah sebesar 0,64847. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya mengandung arti bahwa dalam transparansi pelaporan keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Situbondo tidak jauh berbeda.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
TPK1	0,808	0,320	Valid
TPK2	0,644	0,320	Valid
TPK3	0,637	0,320	Valid
TPK4	0,706	0,320	Valid
TPK5	0,545	0,320	Valid
SDM1	0,643	0,320	Valid
SDM2	0,384	0,320	Valid
SDM3	0,830	0,320	Valid
SDM4	0,838	0,320	Valid
SDM5	0,643	0,320	Valid
SDM6	0,638	0,320	Valid
SDM7	0,639	0,320	Valid
SDM8	0,390	0,320	Valid
SDM9	0,717	0,320	Valid
SDM10	0,604	0,320	Valid
TE1	0,813	0,320	Valid
TE2	0,853	0,320	Valid
TE3	0,869	0,320	Valid

TE4	0,889	0,320	Valid
TE5	0,887	0,320	Valid
TE6	0,697	0,320	Valid
KM1	0,399	0,320	Valid
KM2	0,703	0,320	Valid
KM3	0,590	0,320	Valid
KM4	0,779	0,320	Valid
KM5	0,732	0,320	Valid

Keterangan : Tabel ($df-2 (38-2) = 36$; $\alpha = 5\%$) = 0,320

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih dari table (r hitung $> 0,320$), yang berarti masing-masing item dari variabel sumber daya manusia, tekanan eksternal, komitmen manajemen, transparansi pelaporan keuangan adalah valid. Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Sumber Daya Manusia	0,880	0,6	Reliabel
Tekanan Eksternal	0,943	0,6	Reliabel
Komitmen Manajemen	0,817	0,6	Reliabel
Transparansi Pelaporan Keuangan	0,846	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel sumber daya manusia, tekanan eksternal, komitmen manajemen, transparansi pelaporan keuangan memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih tinggi dari 0,6, maka dikatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2006). Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Multikolinearitas terjadi apabila antar variabel bebas terdapat hubungan yang signifikan. Jadi Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF =$

1/*tolerance*) dan menunjukkan kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut merupakan hasil pengujian multikolinieritas:

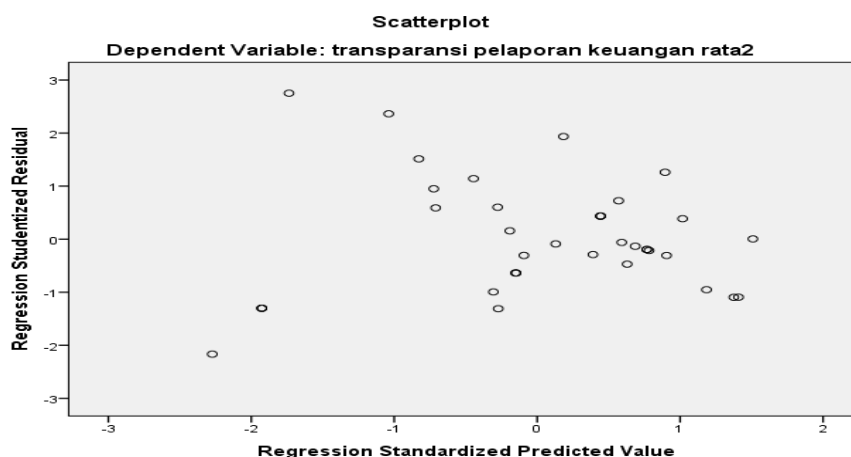
Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sumber Daya Manusia	0,659	1,517
Tekanan Eksternal	0,699	1,430
Komitmen Manajemen	0,543	1,843

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik scatterplot.



Gambar 1
Scatterplot

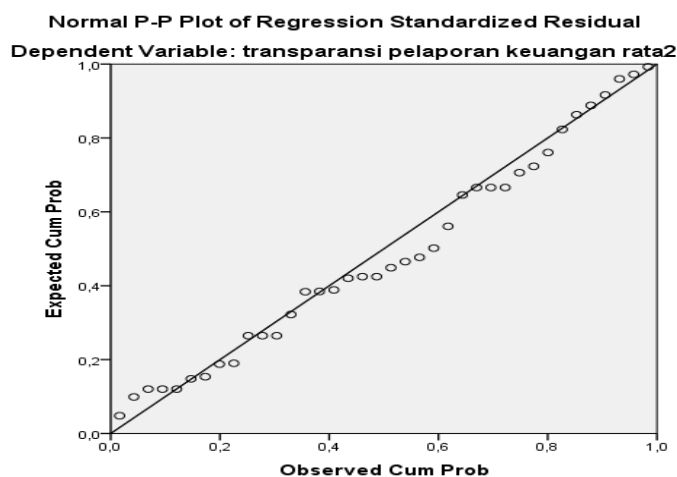
Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji

normalitas dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis normal seperti yang dapat dilihat pada gambar 2:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Normal P-P Plot

Dari gambar *normal p-p plot* dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,859	0,786		2,366	0,24
sumber daya manusia	0,254	0,221	0,191	1,148	0,259
tekanan eksternal	0,473	0,130	0,588	3,642	0,001
komitmen manajemen	-0,149	0,228	-0,119	-0,651	0,519

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan dan memiliki hubungan yang positif. Tekanan eksternal berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan dan memiliki hubungan positif. Komitmen manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap transparansi pelaporan keuangan dan memiliki hubungan negatif.

Nilai adjusted R^2 sama dengan 0.325 yang berarti hanya 32.5% variasi besarnya transparansi pelaporan keuangan bisa dijelaskan oleh variabel Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, dan Komitmen Manajemen. Sedangkan sisanya 67.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Secara bersama-sama mekanisme sumber daya manusia, tekanan eksternal, dan komitmen manajemen dapat mempengaruhi penerapan transparansi pelaporan keuangan hal ini dapat diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan nilai 6.925 dengan signifikansi 0.001.

Lemahnya pengaruh sumber daya manusia terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan disebabkan kondisi sumber daya manusia di subbagian akuntansi atau tata usaha keuangan yang belum mendukung baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari sisi kualifikasi, sebagian besar pegawai subbagian akuntansi/tata usaha keuangan tidak memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Uraian tugas dan fungsi subbagian akuntansi atau tata usaha keuangan yang ada juga masih terlalu umum (belum terspesifikasi dengan jelas). Dari sisi kuantitas, masih sangat sedikit jumlah akuntan atau pegawai yang berpendidikan tinggi akuntansi, sementara peraturan perundang-undangan telah mewajibkan setiap satuan kerja untuk menyelenggarakan akuntansi dan menyusun laporan keuangan, maka pegawai yang ada saja yang diberdayakan. Kelemahan yang ada diimbangi dengan tidak mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan akuntansi dan pengelolaan keuangan daerah seperti pelatihan perpajakan, pelatihan bendahara, dan pelatihan penatausahaan pengelolaan keuangan daerah.

Tekanan eksternal berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, dengan kata lain tekanan eksternal dapat meningkatkan penerapan transparansi pelaporan keuangan. Tekanan eksternal berupa undang-undang atau peraturan menjadi pendorong untuk diterapkannya transparansi pelaporan keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ridha dan Basuki (2012) dan Johannes Sihaloho et al. (2013), yang menyatakan bahwa variabel tekanan eksternal berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.

Variabel komitmen manajemen tidak berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen tidak dapat meningkatkan penerapan transparansi pelaporan keuangan. Hal ini disebabkan intergitas yang dimiliki oleh pegawai SKPD di kabupaten Situbondo masih sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari loyalitas para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, rasa cinta terhadap pekerjaan juga masih rendah. Kemudian adanya peraturan dan perundang-undangan hanya sebagai pendorong untuk diterapkannya transparansi pelaporan keuangan. Peraturan dapat dikatakan hanya sebagai pendorong penerapan transparansi pelaporan keuangan. Dalam jangka panjang, penerapan transparansi pelaporan keuangan membutuhkan komitmen dari manajemen SKPD untuk terus belajar guna memahami dan menyesuaikan praktiknya dengan peraturan yang baru. Karena pada kenyataannya komitmen dari manajemen SKPD pada Kabupaten Situbondo masih sangat lemah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Ridha dan Basuki (2012) dan Johannes Sihaloho et al. (2013), yang menyatakan bahwa variabel komitmen manajemen berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut : (1) Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa masih minimnya pegawai

berlatar pendidikan akuntansi, belum jelasnya *job description*, dan kurang dilaksanakannya pelatihan-pelatihan untuk menjamin fungsi akuntansi berjalan dengan baik pada pemerintah daerah; (2) Tekanan Eksternal memiliki berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan eksternal dapat membantu penerapan transparansi pelaporan keuangan meningkat di lingkungan SKPD di Indonesia khususnya lingkungan SKPD Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ridha dan Basuki (2012) dan Johannes Sihaloho et al. (2013), yang mengatakan bahwa variabel tekanan eksternal berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan; (3) Komitmen Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen tidak dapat membantu penerapan transparansi pelaporan keuangan meningkat di lingkungan SKPD di Indonesia khususnya lingkungan SKPD Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Ridha dan Basuki (2012) dan Johannes Sihaloho et al. (2013), yang mengatakan bahwa variabel komitmen manajemen berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan.

Keterbatasan

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian, hasil penelitian ini juga mengandung beberapa keterbatasan, antara lain: (1) Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. (2) Pemilihan objek penelitian hanya menggunakan satu lokasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan hanya ruang lingkup kabupaten/kota, yaitu SKPD Kabupaten Situbondo. (3) Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel-variabel sumber daya manusia, tekanan eksternal dan komitmen manajemen. Variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh juga terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan tidak diuji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, S. A. 2012. Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah, Studi pada Kabupaten Jepara. *Jurnal Akuntansi*
- Arfianti, D. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.Semarang.
- Hess, D. 2007. Social Reporting and New Governance Regulation : The Prospect of Achieving Corporate Accountability Through Transparency. *Business Ethics Quarterly*.
- Indriasari, D. E. 2009. Pengaruh kapasitas SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah, Studi pada Pemerintah kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Akuntansi*.
- Mardiasmo, 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- , 2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 2 No. 1.
- Mayer, J dan B Rowan. 1977. Institutionallized Organizational Formal Structure as Myth and Ceromony, *The American Journal of Sociology*.
- Paine, L. S. 1994. *Managing Organizational Integrity*. Harvard Business Review.

- Piotrowski, S. J., dan Bartelli, A. 2010. *Measuring Municipal Transparency*. 14th IRSPM Conference, Bern, Switzerland, April.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan antara Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Ridha, M. H. (2012). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan.
- Rosalin, F. 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keandalan dan Timeliness Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umum, Studi pada BLU di Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Silver, D. 2005. *Creating Transparency for Public Companies The Convergence of PR and IR in the Post-Sarbanes-Oxley Marketplace*. Public Relations Strategist.
- Silvia. 2013. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, dan Otoritas Pengambilan Keputusan terhadap Akuntabilitas Kinerja Akuntansi Pemerintah. Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Payakumbuh. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Sihaloho, J. 2013. Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan. Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hillir.
- Widyaningrum, C. 2010. Pengaruh SDM, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variable Intervening Pengendalian Intern Akuntansi, Studi Empiris di Pemda Subosukawonosraten. *Simposium Nasional Akuntansi XII Purwokerto*.
- Zuliarti. 2012. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan keuangan Pemerintah Daerah. Studi pada Pemerintah Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Universitas Muria Kudus. Kudus

