

PENGARUH PENGAWASAN, AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI KEUANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nurul Khoiriyah
nurulk53@gmail.com
Yuliasuti Rahayu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Thus study aims to test the impact of the monitoring, the accountability, and the transparency toward the performance of the village apparatus organization of surabaya's employees. The type of this study is quantitative. The type of the data are subjective (self-report data). The data are primary data which are collated after distributing the questionnaires to the respondents. This study applies the purposive sampling for collecting the samples. There are 140 respondents from 25 surabaya's village apparatus organizations that become the samples of the study. The analysis of the study is the multiple linear regression with SPSS (Statistical product and service solution) version 20. The result of the study shows that the monitoring does not impact the employees performance. there is no development in their performance the accountability gives positive impacts to the employees performance, there is an accountability which is applied in the financial management that raise the whole performance. The transparency gives positive impacts to the employees performance, there is an openness in the local government in informing the activities of the local government financial management to the stakeholders.

Keywords: the monitoring, the accountability, the transparency, the employees performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data menggunakan data subjek (*self-report data*). Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan pengambilan data primer berupa kuesioner yang disebar ke responden. Metode pemilihan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*. Terdapat sebanyak 140 responden dari 25 Organisasi Perangkat Daerah kota Surabaya untuk dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti tidak adanya peningkatan kinerja pegawai. Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya penerapan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi terkait dengan aktivitas pengelolaan keuangan daerah kepada para pemangku kepentingan.

Kata Kunci: pengawasan, akuntabilitas, transparansi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Tata kelola keuangan pemerintah di Indonesia telah mengalami perubahan pada saat bergulirnya reformasi sehingga memberikan dampak kepada Indonesia. Bergulirnya reformasi tersebut muncul karena adanya desentralisasi yang melahirkan otonomi daerah di setiap wilayah Indonesia. Terbentuknya desentralisasi tersebut memberikan tujuan agar terfokusnya kesejahteraan masyarakat di setiap daerah melalui intensifikasi pemerintahan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah diharapkan pembangunan pada masing-masing daerah menjalankan tugasnya dengan

mengedepankan aspirasi masyarakat dalam keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah serta dapat mempertanggung jawabkan pengalokasian dana yang dimiliki. Organisasi Perangkat Daerah merupakan suatu instansi yang bergerak dalam organisasi sektor publik yang dinaungi oleh pemerintah daerah, sehingga memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan-pelayanan yang telah diberikan oleh instansi pemerintah.

Desentralisasi melahirkan otonomi daerah menyebabkan pemerintahan dituntut oleh masyarakat memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. Kinerja instansi pemerintah berkaitan erat dengan pengawasan, akuntabilitas dan transparansi. Pengawasan keuangan instansi pemerintah pada dasarnya mencakup segala tindakan untuk menjamin agar pengelolaan keuangan berjalan sesuai dengan rencana, ketentuan dan undang-undangan yang berlaku. Selain pengawasan hal sangat penting akuntabilitas juga sangat diperlukan sebagai bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada masyarakat. Selain pengawasan dan akuntabilitas yang diperlukan dalam instansi pemerintah transparan atau terbuka juga diperlukan. Transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah menjadi salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah, karena merupakan salah satu *prinsip good governance*. Pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan harus ditunjukkan kepada pegawai agar kinerja pegawai bisa stabil dan konsisten. Berdasarkan hasil penelitian Purnama dan Nadirsyah (2016) menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi dan pengawasan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di Organisasi Perangkat Daerah Kota Surabaya yang merupakan instansi pemerintah yang dimana hasil kinerja pegawai dapat dinikmati oleh masyarakat. Organisasi pemerintah memiliki peran dalam pengelolaan keuangan yang dibutuhkan untuk periode tertentu serta pencapaian visi, misi, serta tujuan yang diharapkan sehingga dapat berjalan secara ekonomi, efisien, dan efektif. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengawasan keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah transparansi keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah Untuk menguji pengawasan keuangan, akuntabilitas keuangan, dan Transparansi keuangan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (prinsipal) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal serta memberi wewenang kepada agen membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal (Ichsan, 2013). Jika prinsipal dan agen memiliki tujuan yang sama maka agen akan mendukung dan melaksanakan semua yang diperintahkan oleh prinsipal. Konsep akuntabilitas dapat dijelaskan menggunakan *agency theory*, dimana Akuntabilitas publik sebagai pemegang amanah (agen) mempunyai tugas untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatannya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban (Mardiasmo, 2016). Berdasarkan teori keagenan tidak akan menjadi jaminan dimana pemerintah selaku agent selalu bertindak akan kepentingan masyarakat (*prinsipal*) dan dalam keagenan sering muncul masalah perbedaan informasi yang dimiliki oleh kedua belah pihak. Pemerintah mempunyai informasi kinerja yang lebih banyak, sedangkan masyarakat mendapatkan informasi kinerja terbatas.

Pengawasan

Pengawasan keuangan daerah pada dasarnya mencakup segala tindakan untuk menjaga dan menjamin pelaksanaan suatu kegiatan berjalan sesuai rencana, tujuan dan aturan-aturan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan keuangan daerah berkaitan erat dengan kinerja pemerintah. Hal ini disebabkan karena pencapaian keberhasilan suatu visi dan misi membutuhkan pengawasan yang baik dan maksimal, baik dari segi perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Semakin baik tingkat pengawasan pengelolaan keuangan daerah maka akan menghasilkan kinerja pemerintah yang baik pula. Pengawasan keuangan daerah diperlukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah disusun dapat berjalan secara efisien, efektif dan ekonomis. Pengawasan pemerintah daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Halim, 2002 (dalam Safitri, 2019) mengatakan bahwa Tujuan Pengawasan Keuangan daerah adalah sebagai berikut: (1) Untuk menjamin keamanan seluruh komponen keuangan daerah, (2) Untuk menjamin dipatuhinya berbagai aturan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah, (3) Untuk menjamin dilakukannya berbagai usaha penghematan, efisiensi, dan efektifitas dalam pengelolaan keuangan daerah.

Akuntabilitas

Secara garis besar, dalam pengelolaan keuangan selalu dihubungkan dengan akuntabilitas publik. Hal ini dapat diamati dari definisi akuntabilitas yang merupakan hal yang penting untuk menjamin efisiensi dan efektivitas. Akuntabilitas berhubungan erat dengan pertanggungjawaban terhadap efektivitas kegiatan dalam mencapai suatu sasaran atau target kebijakan dan program. Akuntansi kinerja adalah salah satu kunci untuk menjadikan *Good Government* dalam mengelola organisasi publik. Menurut Muslimin dalam Meme (2019) menyatakan bahwa akuntabilitas publik merupakan perwujudan suatu intansi agar dapat mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu misi organisasi dalam mencapai tujuan serta sasaran periodik.

Mardiasmo, 2009 (dalam Safitri, 2019) menyatakan bahwa Akuntabilitas publik merupakan prinsip pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa kewajiban pihak pemegang amanah (*argent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, melaporkan, menyajikan, dan mengungkapkan semua aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memegang hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas terdapat kewajiban untuk melaporkan dan kewajiban untuk melaporkan dan menyajikan semua tindak lanjut dan kegiatan di bidang administrasi kepada pihak yang lebih tinggi tingkatannya. akuntabilitas suatu intansi pemerintahan merupakan perwujudan kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan tujuan intansi tersebut. Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, antara lain: (1) Akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*), (2) Akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*).

Menurut Mardiasmo, 2009 (dalam Ningsih, 2019) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, sebagai berikut: (1) Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (*accountability for probity and legality*), (2) Akuntabilitas proses (*prosess accountability*), (3) Akuntabilitas program (*program accountability*), (4) Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Dengan demikian akuntabilitas publik memiliki dimensi yang luas. Lingkup pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah kepada publik perlu dilakukan pada empat bidang di atas. Keempatnya pada dasarnya saling melengkapi antara satu

dengan lainnya bukan berdiri sendiri. Akuntabilitas publik akan dapat berjalan secara optimal, jika keempat aspek akuntabilitas publik dilaksanakan.

Transparansi

Transparansi merupakan salah satu prinsip *Good Governance*. Transparansi dibentuk atas arus informasi yang bebas, seluruh informasi, proses pemerintah, dan lembaga-lembaga dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, serta informasi yang ada harus mencukupi agar dapat dipantau dan dimengerti. Berdasarkan PP Nomor 71 tahun 2010 menerangkan bahwa transparansi memberikan informasi keuangan yang jujur dan terbuka pada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat mempunyai hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Transparansi merupakan keterbukaan dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang memerlukan informasi (Adisasmita, 2011). Menurut Mardiasmo, 2002 (dalam Sakti, 2015) menyatakan bahwa transparansi memberikan arti bahwa anggota masyarakat memberikan hak dan akses yang sama untuk bahwa anggota masyarakat memberikan hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Transparansi merupakan salah satu prinsip yang mendasari pengelolaan keuangan. Werimon *et al.*, 2007 (dalam Sakti, 2015) menyatakan bahwa prinsip transparansi memiliki 2 aspek, yaitu: (1) komunikasi publik oleh pemerintah, dan (2) hak masyarakat terhadap akses informasi keduanya akan sangat sulit dilakukan jika pemerintah tidak menangani dengan baik kinerjanya. Manajemen kinerja yang baik adalah titik awal dari transparansi. Anggaran yang disusun oleh pihak eksekutif dikatakan transparan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) Terdapat pengumuman kebijakan anggaran, (2) Tersedia dokumen anggaran dan mudah diakses, (3) Tersedia laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu, (4) Terakomodasi suara/usulan rakyat dan (5) Terdapat system pemberian informasi kepada publik.

Kinerja Pegawai

Definisi kinerja suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Siswanto, 2006 (dalam Benawan *et al.*, 2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai peaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sugion, 2009 (dalam Oemar, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), (2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantiy of Work*), (3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), (4) Kejasama Tim (*Team work*), (5) Kreatiftas (*Creativity*), (6) Inovasi (*Inovation*), (7) Inisiatif (*Initiative*).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengawasan Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan adalah segala tindakan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan berjalan dengan rencana, aturan-aturan, dan tujuan yang sudah ditentukan. Pengawasan anggaran daerah dilakukan untuk meminimalisir kebocoran anggaran daerah dengan metode pembukuan yang tertib dan sesuai dengan peraturan peundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian dari Wiguna, *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan daerah. Purnama dan Nadirsyah (2016) juga menyatakan bahwa pengawasam berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintahan daerah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pengawasan dilakukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan berjalan dengan rencana, aturan- aturan, dan tujuan yang sudah ditentukan. Sehingga paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengawasan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Akuntabilitas publik merupakan prinsip pertanggungjawaban pada proses penganggaran yang dimulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan harus dapat dilaporkan dan dipertanggungjkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan masyarakat. Tujuan utama dari reformasi sektor publik adalah terwujudnya kuanyalibilitas, terutama akuntabilitas publik mewajibkan pemerintah untuk menekankan apada pertanggungjawaban horizontal bukan hanya pertanggungjawaban vertikal. Hasil penelitian Meme (2019) menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Auditya *et al.*, (2013) juga menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pada pelaksanaan anggaran dibutuhkan pertanggungjawaban dan terbuka untuk diperiksa agar efisiensi dan efektivitas dapat terjamin. Sehingga paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Transparansi adalah prinsip yang menjamin kebebasan untuk mengakses bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola sumber daya. Transparansi ditinjau dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informai sehingga masyarakat dapat mencapai tiga segi pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balance* antara eksekutif dan legislatif. Hasil penelitian Meme (2019) menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Auditya *et al.*, (2013) juga menyatakan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pada penyelenggaraan pemerintah harus terbuka pada masyarakat. Sehingga paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Transparansi Keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Soewadji (2012:50) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan presentase, rata-rata (*mean*), chi kuadrat, dan perhitungan statistik lainnya. Penelitian ini

adalah dengan karakteristik masalah yang dapat dilakukan melalui studi dengan menggunakan metode kausal komparatif (*causal-comparative research*). Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Tipe penelitian tersebut dengan *Ex post facto* merupakan penelitian dilakukan terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini didasarkan data primer, data primer adalah sumber data informasi yang didapatkan peneliti secara langsung. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam hal ini melihat seberapa besar pengaruh pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Surabaya yang berjumlah 25 OPD.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel merupakan cara peneliti mengambil sampel atau contoh representative dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2011:88). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu cara penentuan sampel dengan cara pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:126). Objek yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Surabaya. Kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini adalah : (1) Memiliki masa kerja minimal satu tahun atau lebih; (2) memiliki jabatan sebagai kepala Dinas/Badan, Kabid/Kabag, Kasubid/Kasubbag/Kasubdis, staf bagian akuntansi/keuangan dan staf Inspektorat Pengawasan. Sesuai dengan objeknya, penentuan kriteria sampel didasari alasan objek tersebut merupakan pihak yang terlibat sebagai responden yang dianggap mampu untuk menggambarkan keseluruhan kinerja instansi pemerintah daerah.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-report Data*) yang merupakan jenis data penelitian berupa opini sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Data subjek dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu hasil pengisian kuisisioner oleh responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut pendapat Sugiyono (2014:224) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam melakukan sebuah penelitian karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan metode *survey*. *Survey* dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner atau angket kepada responden yang termasuk dalam populasi penelitian. Metode *survey* melalui kuisisioner dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang disebarkan secara langsung kepada Organisasi Perangkat Kota Surabaya. Kuisisioner ini menghasilkan data primer yang digunakan peneliti sebagai acuan dalam mengelola data untuk pengujian hipotesis. Karena dengan cara ini maka kuisisioner diperkirakan sesuai dengan kriteria peneliti dan dapat tepat sasaran, efektif, dan efisien.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Menurut Mahmudi (2010) mengatakan bahwa suatu kinerja diartikan sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensional serta pengukurannya sangat bergantung pada faktor-faktor yang dapat membentuk dan mempengaruhinya yaitu : (1) faktor kepemimpinan, (2) faktor sistem, (3) faktor situasional, (4) faktor individu, (5) faktor tim. Menurut Sulistiyani, 2009 (dalam Oemar, 2017) menyatakan bahwa ada 3 hal dapat dijadikan indikator kinerja pegawai, yaitu: (a) Kualitas, (b) Kuantitas, dan (c) Sikap Karyawan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan jaminan supaya keuangan sesuai dengan kebijaksanaan, rencana, intruksi, dan ketentuan - ketentuannya yang berlaku dan sudah ditetapkan. Ada tiga indikator yang mempengaruhi pengawasan Gaspersz, 1998 (dalam Aprianti, 2017), antara lain: (a) Input (masukan) pengawasan, (b) Proses pengawasan, dan (c) Output (keluaran) pengawasan.

Akuntabilitas

Akuntabilitas publik merupakan prinsip pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan untuk mengalokasikan informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut Mardiasmo, 2009 (dalam Aprianti, 2017) ada empat indikator yang mempengaruhi akuntabilitas antara lain: (a) Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum, (b) Akuntabilitas proses, (c) Akuntabilitas program, dan (d) Akuntabilitas kebijakan.

Transparansi

Transparansi kebijakan publik merupakan adanya keterbukaan mengenai pengelolaan keuangan yang dapat diakses oleh masyarakat dengan mudah. Sedangkan kebijakan publik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah serta sebagai sebuah keputusan yang memiliki tujuan tertentu. Menurut Adiwirya dan Sudana (2015) ada empat indikator yang mempengaruhi transparansi yaitu: (a) Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintahan, (b) Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedu-prosedur, biaya-biaya dan tanggungjawab, (c) Kemudahan akses informasi, dan (d) Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dianggar atau permintaan untuk membayar uang suap.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode atau cara yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah maupun pengujian hipotesis agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis dimana perhitungan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solition*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden di OPD kota Surabaya terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala *likert* untuk masing-masing variabel baik variabel dependen maupun variabel independen. Pernyataan-pernyataan yang tertulis dalam kuisioner yang tertulis dalam kuesioner berhubungan dengan pengawasan, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai. Dimana dalam

kuisisioner tersebut terdapat 34 pertanyaan yang terbagi-bagi, diantaranya 9 pernyataan digunakan untuk mewakili pengawasan, 7 pernyataan digunakan untuk mewakili akuntabilitas, 8 pertanyaan digunakan untuk mewakili transparansi, dan 10 pernyataan digunakan untuk mewakili kinerja pegawai. Dari setiap pernyataan tersebut mewakili variabel dependen maupun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian responden diminta untuk memberikan penilaian pada kuisisioner yang telah dikirimkan oleh penelitian terhadap pandangan responden mengenai pengawasan, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai yang diukur menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai dengan 5 dimana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan tidak setuju, nilai 3 menunjukkan netral, nilai 4 menunjukkan setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Untuk mengetahui hasil rata-rata jawaban responden digunakan *interval class* yang digunakan untuk menghitung nilai atau skor yang diisi responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Tabel 1
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Kuisisioner diolah, 2021

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dengan kata lain kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji signifikan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$) dan *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif maka item-item pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:53). Hasil dari uji validitas, seperti yang nampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Sig	Keterangan
Pengawasan	0,598	0,166	0,000	Valid
Akuntabilitas	0,810	0,166	0,000	Valid
Transparansi	0,698	0,166	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	0,753	0,166	0,000	Valid

Sumber: Data Kuisisioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel pengawasan, akuntabilitas, transparansi dan kinerja pegawai mempunyai nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap

gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur. Hasil uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2016). Hasil dari uji reliabilitas, seperti yang nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien Alpa	Keterangan
Pengawasan	0,760	9	0,60	Reliabel
Akuntabilitas	0,911	7	0,60	Reliabel
Transparansi	0,845	8	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,912	10	0,60	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

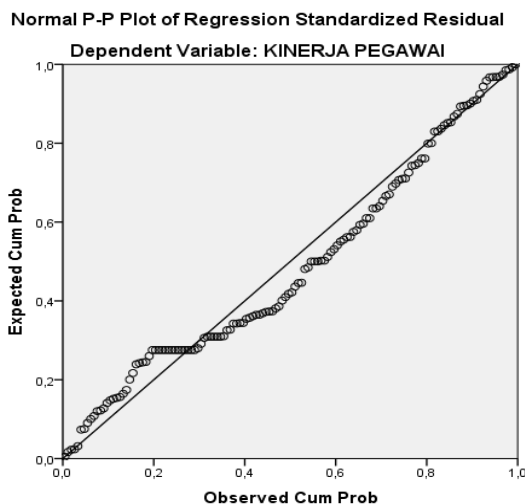
Pada uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi anatara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah uji statistik non parametric. *Kolmogorov-smirnov* test dan grafik *normal probability plot of standarized residual* (Ghozali 2011). Hasil dari uji normalitas, seperti yang nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Statistik Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05091177
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4 maka dapat disimpulkan data yang diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikasi sebesar $0,171 > 0,05$. Berikut hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 1:



Gambar 1
Grafik Uji Normalitas Data
Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tampilan pada Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan lawannya yaitu Nilai Tolerance (*Tolerance Value*). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka disimpulkan bahwatidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas seperti nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,683	1,464
Akuntabilitas	0,658	1,520
Transparansi	0,590	1,694

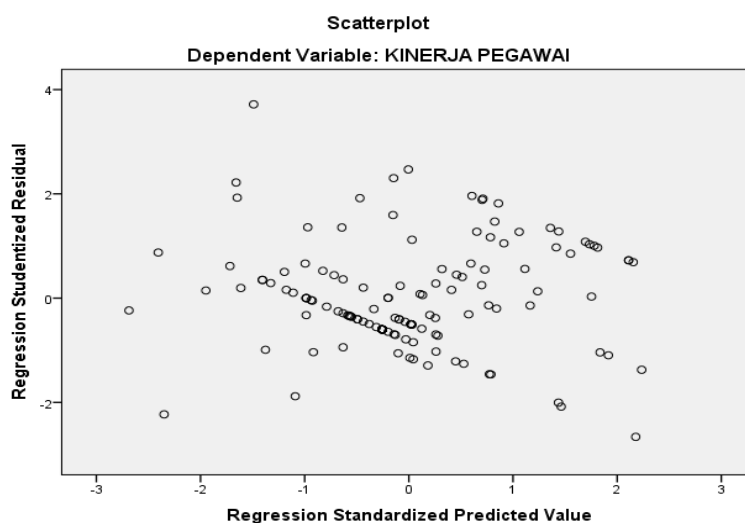
Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa keempat variabel independen yang meliputi pengawasan, akuntabilitas, dan tranparansi mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat adanya multikolinearitas antar variabel independen dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola yang terbentuk pada grafik *scatterplot*, dengan kriteria: (1) Jika

terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola secara teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y berarti mengindikasikan telah terjadi, (2) Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas, yang nampak pada Gambar 2.



Gambar 2
Grafik Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji autokorelasi untuk menguji apakah model regresi linear berganda terdapat korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Hasil uji autokorelasi, seperti yang nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Deskripsi Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,637 ^a	,406	,393	3,084	1,923

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Akuntabilitas, Transparansi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 6 didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,923. Karena nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah kota Surabaya. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda yang nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,413	3,286		4,386	,000
Pengawasan	,143	,100	,115	1,434	,154
Akuntabilitas	,435	,098	,362	4,441	,000
Transparansi	,316	,097	,280	3,253	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$KP = 14,413 + 0,143 PW + 0,435 AK + 0,316 TP + e.$$

Dari persamaan regresi yang didapat menunjukkan bahwa variabel pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi memiliki nilai koefisien positif yang berarti ketiga variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Hasil dari koefisien determinasi (R²) yang nampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,393	3,084

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Akuntabilitas, Transparansi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa besarnya uji koefisien determinasi (R²) antara pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R yaitu sebesar 0,406 yang artinya bahwa semua variabel independen memiliki kontribusi sebesar 41% terhadap variabel dependen dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian. Model dapat dikatakan layak, apabila hasil penelitian pengolahan data yang dihasilkan dengan bantuan SPSS nilai

Signifikasinya < 0,05 sehingga dapat diketahui apakah model termasuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak. Berikut hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885,151	3	295,050	31,014	,000 ^b
	Residual	1293,821	136	9,513		
	Total	2178,971	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Akuntabilitas, Transparansi

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 9 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,014 dengan tingkat sigifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah kota Surabaya. Sehingga uji model dikatakan layak atau cocok (*fit*) digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel bebas yaitu pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai instansi pemerintah. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 10:

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	4,386	,000
Pengawasan	1,434	,154
Akuntabilitas	4,441	,000
Transparansi	3,253	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 10 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesisi sebagai berikut:

- H₁: pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,154 > 0,05 yang artinya H₀ diterima dan H₁ ditolak, maka dapat disimpulkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂: akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H₂ diterima, maka dapat disimpulkan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃: transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H₃ diterima, maka dapat disimpulkan transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada Tabel 10 dapat dilihat nilai t sebesar 1,434 dengan nilai signifikan $0,154 > 0,05$ yang mana menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah maka H_1 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengawasan di lingkungan pemerintah tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah karena disebabkan pengawasan di instansi pemerintah tidak dilakukan secara baik. Pengawasan tidak baik akan mengakibatkan hambatan terhadap tujuan suatu instansi pemerintah untuk memiliki kinerja pegawai yang baik. Pelaksanaan pengawasan keuangan yang baik akan mendorong pemerintah untuk melaksanakan kegiatan Pemerintahan *good governance*. Pengawasan keuangan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Dengan adanya pengawasan keuangan akan membantu mengontrol pelaksanaan kegiatan pemerintah baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban dengan demikian dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan rencana dan peraturan-undangan yang telah ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukas *et al.*, (2017) membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada Tabel 10 dapat dilihat nilai t sebesar 4,441 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas yang baik disebabkan karena terdapat organisasi pemerintah yang menjalankan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku dengan baik. Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada publik terkait pelaksanaan pengelolaan pemerintahan yang telah dilakukan sedangkan akuntabilitas sendiri merupakan amanat peraturan perundang-undangan yang harus dilakukan dalam pengelolaan keuangan pemerintahan. Dalam penilaian terhadap pertanggungjawaban tersebut akan dilakukan oleh publik dan institusi pengawasan yang mempunyai konsekuensi hukum oleh karena itu, aparatur pelaksanaan pemerintahan akan berupaya menerapkan konsep akuntabilitas tersebut dalam pengelolaan keuangan. Penerapan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah yang artinya akuntabilitas publik dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Dan juga Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiguna *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t pada Tabel 10 dapat dilihat nilai t sebesar 3,253 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah maka H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya transparansi yang semakin tinggi dalam lingkup pemerintahan daerah maka akan berpengaruh pada

semakin baik tingkat kinerja pegawai instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan transparansi yang baik dikarenakan keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi terkait dengan aktivitas pengelolaan keuangan daerah kepada para pemangku kepentingan. Asas transparansi sangatlah penting untuk diterapkan karena penerapan transparansi merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan yang bersih, jujur, dan bebas dari segala bentuk penyimpangan dan juga dapat dijadikan bukti keberhasilan pemerintah dalam mengelola keuangan dan dapat meningkatkan kinerja pemerintah menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Benawan (2018) bahwa tranparansi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa apabila transparansi keuangan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan hasil kuesioner yang dibagikan kepada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengawasan keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengawasan di lingkungan pemerintah tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah karena kurangnya penerapan pengawasan. Penerapan pengawasan keuangan seperti pengawasan dalam pengelolaan dan penyusunan anggaran keuangan, akan membantu mengontrol palaksannn kegiatan pemerintah baik dalam proses perencanaan, palaksanaan, dan pertanggungjawaban dengan demikian dapat mencapai keberhasilan sesuai dengan rencana dan peraturan-undangan yang telah ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah, (2) Akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas yang baik disebabkan karena terdapat organisasi pemerintah yang menjalankan kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku dengan baik. Penerapan akuntablitas keuangan seperti pertanggungjawaban dalam pengelolaan dan penyusunan anggaran keuangan akan meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan, (3) Transparansi keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya transparansi yang semakin tinggi dalam lingkup pemerintahan daerah maka akan berpengaruh pada semakin baik tingkat kinerja pegawai instansi pemerintah. Penerapan transparansi seperti keterbukaan dalam memberikan informasi terkait aktivitas pengelolaan keuangan sangatlah penting untuk diterapkan karena penerapan transparansi merupakan bukti keseriusan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan yang bersih, jujur, dan bebas dari segala bentuk penyimpangan dan juga dapat dijadikan bukti keberhasilan pemerintah dalam mengelola keuangan dan dapat meningkatkan kinerja pemerintah menjadi lebih baik.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan, pengaruh akuntabilitas, dan pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai, maka terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu Penelitian menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara, sehingga menimbulkan pendapat yang berbeda antara responden dengan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan untuk peneliti berikutnya antara lain: (1) Sebaiknya melakukan wawancara terhadap responden untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden dan

data yang diperoleh jelas dan valid, (2) Memperluas objek penelitian dengan ruang lingkup provinsi dan Organisasi Perangkat Daerah lainnya, seperti sekretariat daerah, sekretariat DPRD, Kecamatan, dan kelurahan yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan generalisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah, (3) Menambahkan variabel-variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai instansi pemerintah daerah, serta dapat menambah jumlah sampel dalam penelitian agar data yang dihasilkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Adiwirya, M.F. dan I.P. Sudana. 2015. Akuntabilitas, Transparansi Dan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 11(2) : 01-15.
- Aprianti, E.R. 2017. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*. 6(12) : 01-17.
- Auditya, L. Husaini dan Lismawati. 2013. Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Fairness*. 3(1) : 21-41.
- Benawan, E.T.P, D.P.E. Saerang, dan W. Pontoh. 2018. *Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. 13(3) : 72-79.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 Cetakan ke VII*. Universitas Diponegoro. Semarang
- _____, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Kelima, Universitas Diponegoro.Semarang
- Ichsan, R. 2013. Teori Keagenan (Agency Theory). <https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agency-theory>. Diakses pada 20 November 2020.
- Lukas, M., B. Tewal, M.D.Walangitan. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *E-Jurnal EMBA*. 5(2)
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2016. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Meme, M.E. 2019. Pengaruh Pengawasan Fungsional, Transparansi, Akuntabilitas dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 8(10): 01-19.
- Ningsih, F.Y.,2019. *Pengaruh Penganggaran Kinerja, Tranparansi, Akuntabilitas, Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Oemar, U. 2017. Pengarug Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Fakultas Ekonomi STIES Rahmanyah Sekayu*. Musi Manyasin. 2(2) : 01-13.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintah*.
- Purnama. F. dan Nadirsyah. 2016. Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*. 1(2): 01-15.

- Putra, W.E. 2018. Analisis Pengaruh Pengawasan Fungsional, Akuntabilitas Publik Dan Peningkatan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD di Provinsi Jambi). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 18(02)
- Safitri, D.D. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- Sakti, O.Y., 2015. Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Pemerintah Kabupaten Trenggalek. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Soewadji, J. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.
- Wiguna, M.B.S, G.A. Yuniartha, N.A.S. Darmawan. 2015. Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Jurnal S1 AK Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. 3(1): 01-12.