

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut hasil penelitian Wahyu Irvanto dan Eva Hany Fanida (2014) bahwa penelitian yang berjudul “Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja cabang Jawa Timur” terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian Nurwana, Maryadi dan Saripuddin prinsip good governance yaitu akuntabilitas secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sedangkan transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan tidak berpengaruh secara parsial.

Menurut hasil penelitian Kristina Live Sonya dan Anna Wulandari bahwa Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan dengan arah positif, artinya semakin baik Transparansi pada pengelolaan organisasi akan membuat Kinerja Perusahaan semakin baik pula. Akuntabilitas berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Perusahaan dengan arah positif, artinya semakin baik Akuntabilitas maka semakin baik pula Kinerja Perusahaan. Kinerja Perusahaan berpengaruh terhadap Daya Saing Perusahaan dengan arah positif, artinya semakin baik Kinerja perusahaan akan meningkatkan Daya Saing Perusahaan.

Menurut hasil penelitian Ni Wayan Novi Budiasni, Ni Made Wulan Sari Sanjaya, Ni Made Sri Ayuni bahwa Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh

secara simultan terhadap Kinerja perusahaan AJB Bumiputra 1912 Cabang Singaraja.

Menurut hasil penelitian Erick , David dan Winston (2018) bahwa Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Pengawasan (X1), Akuntabilitas (X2) dan Transparansi Keuangan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menurut hasil penelitian Daniel Aditya dan Redina Setiyani (2014) bahwa transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab pengelolaan keuangan sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Eks-RSBI se-kota Semarang. Namun secara parsial hanya variabel tanggung jawab pengelolaan keuangan sekolah yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Menurut hasil penelitian Hari Eka dan Muhammad Safri bahwa variabel Akuntabilitas publik, transparansi publik, pengawasan dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD pada pemerintah Kabupaten Bungo.

Menurut hasil penelitian Lucy Aditya dan Husaini Lismawati bahwa Akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan demikian semakin tinggi dan akuntabel pengelolaan keuangan daerah di setiap SKPD maka akan dapat meningkatkan kinerja

pemerintah Provinsi Bengkulu dan Transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Provinsi Bengkulu.

Menurut hasil penelitian Renita Kushartiningsih dan ikhsan Budi bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan artinya semakin kuat dan tinggi akuntabilitas pemerintah maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil kinerja pelayanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan artinya semakin kuat dan tinggi transparansi pemerintah maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil kinerja pelayanan publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan artinya semakin kuat dan tinggi pengawasan pemerintah maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil kinerja pelayanan publik.

Menurut hasil penelitian Ait , Wedi Rusmawan dan Diandra bahwa Transparansi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Bandung Barat. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Bandung Barat. Transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Bandung Barat. Hasil uji menunjukkan bahwa apabila akuntabilitas dan transparansi ditingkatkan pelaksanaannya maka akan meningkatkan kinerja pnstansi Pemerintah.

Menurut hasil penelitian Nurul Khoiriyah dan Yuliasuti Rahayu 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. 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. 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.

Menurut hasil penelitian Hadijah bahwa Hasil uji hipotesis secara simultan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari akuntabilitas, transparansi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh dari akuntabilitas, transparansi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam tesis ini.

Menurut hasil penelitian Pradanadi Saksesa bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh dengan arah negative terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian Cindy Arifani dan Dr. Agustinus bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis value for money. Transparansi berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis value for money. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja anggaran berbasis value for money.

Menurut hasil penelitian Fanny Jitmau, Lintjie Kalangi dan Linda Lambey bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong, Transparansi berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sorong dan Fungsi pemeriksaan intern berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sorong

Menurut hasil penelitian Tubagus Senopati dan Lailatul bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kota Surabaya. Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kota Surabaya. Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kota Surabaya.

Menurut hasil penelitian Evi Damayanti dan Suwardi Bambang bahwa variabel akuntabilitas, transparansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kota Surabaya.

Menurut hasil penelitian Zulkifli Umar, Cut Fittika dan Khairunnisa bahwa akuntabilitas dan transparansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja instansi Kantor Inspektorat Aceh.

Menurut hasil penelitian Zakaria Batubara dan Ria Risna bahwa secara parsial variabel akuntabilitas, partisipasi masyarakat dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bengkasil dengan besar pengaruh 93,5% dari ketiga variabel yang berpengaruh dominan adalah partisipasi masyarakat.

Menurut hasil penelitian Nurwana, Maryadi dan Saripuddin bahwa prinsip good governance yaitu akuntabilitas secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja ASN Skeretariat Daerah Kota Parepare sedangkan transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan tidak berpengaruh secara parsial.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Agency

Teori Agency merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori tersebut berakar dari sinergi teori ekonomi, teori keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (principal) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama. Perbedaan kepentingan ini bisa saja disebabkan ataupun menyebabkan timbulnya informasi asymmetri (Kesenjangan Informasi) antara pemegang saham dan organisasi. Diskripsi bahwa manajer adalah agen bagi para pemegang saham atau dewan direksi adalah benar sesuai teori keagenan.

Teori keagenan mengasumsikan bahwa semua individu bertindak untuk keuntungan mereka sendiri. Sebagai prinsipal, pemegang saham dianggap hanya tertarik untuk meningkatkan kinerja bisnis atau berinvestasi di perusahaan. Agen sekarang dianggap puas dalam bentuk kompensasi finansial dan kondisi hubungan terkait. Teori keagenan menggunakan tiga asumsi kemanusiaan (Eka Hardikasari, 2011).

Inti dari teori ini adalah hubungan kerja berupa perjanjian kerjasama antara prinsipal, investor, dan manajer yang merupakan penerima kuasa (agensi). Perbedaan keuntungan ini dapat disebabkan oleh kesenjangan informasi antara pemegang saham dan organisasi. Pernyataan bahwa manajemen adalah agen pemegang saham atau dewan direksi adalah benar menurut teori keagenan.

Karena perbedaan kepentingan tersebut, masing-masing pihak berusaha untuk meningkatkan kepentingannya sendiri. Klien menginginkan pengembalian investasi yang maksimum dan segera yang akan tercermin dalam peningkatan porsi dividen dari setiap saham yang dimilikinya. Agen ingin memenuhi imbalan mereka dengan memberikan penghargaan, bonus, insentif, penghargaan "sesuai" dan berbasis kinerja sedapat mungkin. Klien mengevaluasi kinerja agen berdasarkan kemampuannya untuk meningkatkan keuntungan yang dialokasikan untuk pembagian dividen. Semakin tinggi keuntungan, harga saham, dan dividen, semakin tinggi insentif yang layak diterima agen, karena dianggap berhasil.

Menurut teori Jensen dan Meckling yang dikutip Joni Emirzon (2007:19) menjelaskan bahwa, “Hubungan keagenan ini sebagai suatu kontrak dimana satu atau lebih pihak (principal) memberikan tugas kepada (agen) untuk melaksanakan jasa dan pendelegasian wewenang dalam pengambilan keputusan. Hubungan inilah yang dinamakan teori keagenan”

- a. Manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (self interest).
- b. Manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (bounded rationality).
- c. Manusia selalu menghindari risiko (risk averse)

2.2.2 Akuntabilitas

Menurut Tetlock (1984) mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologis untuk membimbing seseorang untuk menjelaskan segala tindakan dan keputusan yang dibuat kepada orang-orang di sekitarnya. Libby dan Luft (1993), Cloyd (1997), dan Tan dan Alison (1999) menegaskan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu. Pertama, seberapa termotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Secara umum, motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk terlibat dalam suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Libby dan Luft (1993), orang dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi juga termotivasi untuk melakukan sesuatu.

Meissier dan Quilliam (1992) mempelajari dampak akuntabilitas pada proses kognitif seseorang di tempat kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 4.444

subjek yang bertanggung jawab melakukan proses kognitif yang lebih luas. Mengikuti studi Meissier dan Quilliam (1992), Teclock dan Kim (1987) juga meneliti dampak akuntabilitas pada proses kognitif seseorang. Hasil studinya menunjukkan bahwa subjek yang diberi instruksi awal (akuntabilitas setelah paparan) bahwa pekerjaan mereka ditinjau oleh supervisor melakukan proses kognitif yang lebih lengkap dan jawaban yang lebih akurat, dan menunjukkan bahwa melaporkan keputusan yang lebih realistis.

Sedangkan Mardiasmo (2012:20) menyatakan bahwa akuntabilitas publik berarti wali (agen) dapat dipertanggungjawabkan, memiliki undang-undang, dan memerlukan pertanggungjawaban tersebut. Selain itu, akuntabilitas dapat diartikan sebagai suatu bentuk kewajiban untuk menjelaskan keberhasilan atau kegagalan misi suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui media akuntabilitas yang dilaksanakan secara teratur.

Agung Budilaksono dan Sinclair Widayaiswara (2012: 1) Akuntabilitas sendiri sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks, mencakup banyak aspek yang berkaitan dengan hubungan antara individu dan organisasi.

a. Sifat Akuntabilitas

Broadbent dan Laughlin mengatakan: Tanggung jawab administratif untuk mengatasi kegiatan sehari-hari dan masalah organisasi yang dapat disamakan dengan konsep tanggung jawab proses, pelayanan, dan program (Budilaksono dan Widayaiswara, 2012:2). “Dalam akuntabilitas manajemen, ketersediaan informasi yang rinci bukanlah

upaya untuk lebih akuntabel daripada akuntabilitas publik, tetapi untuk mengelola pekerja, membenarkan keputusan masa lalu dan membuat keputusan masa depan. Hal ini dianggap sebagai upaya manajemen untuk membenarkan. (Budilaksono dan Widyaiswara, 2012: 2)".

b. Prinsip Akuntabilitas

Untuk terlaksananya akuntabilitas secara baik dan sesuai keinginan kita perlu mengacu pada Prinsip . Sedarmayanti (2009:108) mengungkapkan prinsip akuntabilitas, antara lain:

1. Menghadiri kepemimpinan dan semua staf dan mengelola pelaksanaan misi untuk mengambil tanggung jawab.
2. Sistem harus memastikan bahwa penggunaan sumber daya sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
3. Anda harus menunjukkan tujuan dari dan tingkat pencapaian tujuan tersebut.
4. Kita perlu fokus pada pencapaian visi dan misi kita , serta hasil dan manfaat yang dicapai.
5. Sebagai katalisator transformasi manajemen, harus jujur, objektif, transparan dan inovatif. Instansi pemerintah, Metode dan metode pemutakhiran pengukuran kinerja dan laporan pertanggungjawaban.

Menurut instansi pemerintah yang tercantum dalam BPKP (2007:7), prinsip akuntabilitas kepada otoritas publik adalah sebagai berikut:

- a. Ada kewajiban di pihak manajemen dan semua karyawan terkait.

- b. Berdasarkan sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menunjukkan tujuan yang ditetapkan dan tingkat pencapaian tujuan.
- d. Sesuai dengan visi dan misi kami, serta pencapaian dan manfaat yang dicapai.
- e. Jujur, objektif, transparan dan akurat.
- f. Penyajian tujuan yang telah ditetapkan dan keberhasilan/kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut.

Marniati (2010) Surya dan Yustiavandana (2008) menyatakan bahwa pelayanan bertanggung jawab atas apa, siapa, kepada siapa, milik siapa, di mana dan bagaimana. Pertanyaan yang terkait dengan layanan ini termasuk mengapa akuntabilitas diperlukan, siapa yang bertanggung jawab atas berbagai bagian kegiatan masyarakat, dan apakah akuntabilitas memerlukan otoritas yang sesuai.

Akuntansi merupakan salah satu prinsip dari konsep good corporate governance, yang mempunyai arti sebuah konsep tata kelola yang baik, diadopsi oleh berbagai negara berkembang di dunia. Akuntabilitas lebih menekankan pada pelaksanaan tanggung jawab lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program tertentu. Prinsip akuntabilitas merupakan salah satu ciri perusahaan yang baik bahwa semua pihak harus mempertanggungjawabkan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Perusahaan harus mampu menjelaskan kinerjanya secara transparan dan adil. Manajemen perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap

memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

Pedoman yang paling penting adalah (Anggita Dwindi,2021):

1. Menetapkan dengan jelas tugas dan tanggung jawab terperinci untuk setiap entitas dan semua karyawan sesuai dengan visi, misi, nilai perusahaan, dan strategi perusahaan kami.
2. Meyakini bahwa semua perusahaan dan seluruh karyawan memenuhi syarat untuk menerapkan GCG sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya.
3. Memastikan sistem pengendalian internal yang efektif dalam manajemen perusahaan.
4. Kepemilikan indikator kinerja di semua level perusahaan, dengan sistem kompensasi dan hukuman yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
5. Semua badan hukum dan semua karyawan harus mematuhi etika dan kode etik perusahaan yang telah disepakati.

Elwood (1993) menjelaskan dalam Mardiasmo (2002) bahwa akuntabilitas publik yang harus dijalankan oleh organisasi sektor publik memiliki beberapa aspek:

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (accountibility for probity and legality)

Akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan menghindari penyalahgunaan kekuasaan, dan akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diperlukan untuk menggunakan dana publik.

2. Akuntabilitas Proses (process accountability).

Akuntabilitas proses berkaitan dengan apakah Langkah langkah untuk melakukan tugas tersebut cukup untuk kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur manajemen.

3. Akuntabilitas program (program accountability).

Akuntabilitas program terkait dengan penilaian apakah program tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan apakah program alternatif sedang dipertimbangkan untuk memberikan hasil terbaik dengan biaya terendah.

4. Akuntabilitas Kebijakan (Policy accountanbility)

Akuntabilitas politik mengacu pada akuntabilitas pusat dan daerah kepada DPRD dan kebijakan pemerintah untuk masyarakat luas.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas Finansial lebih menitikberatkan pada ukuran anggaran dan finansial.

2.2.3 Transparansi

Secara harfiah transparan berarti Anda dapat melihat dengan jelas (jelas) secara keseluruhan. Transparansi adalah keterbukaan terhadap segala tindakan dan kebijakan pemerintah dalam (Sutedjo, 2009) (Muhammad, 2007). Prinsip transparansi menciptakan rasa saling percaya antara pemerintah dan masyarakat umum melalui penyediaan informasi dan memastikan akses mudah ke informasi yang akurat, tepat dan dapat diandalkan.

Menurut Mardiasmo (2009), pengertian transparansi adalah sebagai berikut: “Transparansi berarti keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.”

Perusahaan harus tetap objektif dalam operasi bisnisnya. Perusahaan perlu menyediakan informasi penting yang relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan perlu menjadi yang terdepan dalam mengungkapkan tidak hanya apa yang diwajibkan oleh hukum, tetapi juga apa yang penting bagi pengambilan keputusan pemegang saham, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya.

Perusahaan perlu menjaga objektivitas dalam menjalankan perusahaan, dan perusahaan perlu memberikan informasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa ia memiliki sistem pengendalian internal yang efektif untuk menjalankan perusahaan. Perusahaan harus memiliki indikator kinerja di semua level perusahaan dan sistem kompensasi dan penalti yang sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan. Seluruh badan hukum dan seluruh karyawan harus mematuhi etika bisnis dan kode etik yang telah disepakati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Transparansi adalah proses yang dibuka oleh pengelola manajemen (dalam hal ini pemerintah) untuk menciptakan akses terhadap proses pengelolaan dan menyeimbangkan arus informasi antara luar dan dalam. Dalam konteks transparansi,

tidak hanya informasi yang diberikan oleh pemerintah, tetapi masyarakat umum berhak menerima informasi tentang kepentingan publik Sryopratro (Fernandez: 2006).

Kepentingan manajemen dan karyawan juga terkait dengan prinsip transparansi. Karena pada prinsipnya Anda juga berhak melihat kondisi perusahaan Anda yang sebenarnya, apakah Anda sehat atau tidak. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak transparan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Secara psikologis, karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih ringan dan lebih menggembirakan. Fakta menunjukkan bahwa ketika hubungan kerja berakhir, manajemen dan karyawan tidak mengetahui informasi ini dan tidak dapat mempersiapkannya. Hal ini jelas merugikan setiap orang dalam Marniati (2010) (Darma, 2008).

Beberapa manfaat penting dengan adanya transparansi anggaran menurut (Andrianto, 2007), yaitu:

1. Mencegah korupsi;
2. Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan;
3. Meningkatkan akuntabilitas pemerintahan sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah;
4. Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu;
5. Memperkuat kohesi, karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk

2.2.3.1 Indikator Transparansi

Sedangkan indikator transparansi Krina (2003) dalam Ait Novianti (2019) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi yang jelas.
2. Akses mudah ke informasi.
3. Menetapkan mekanisme pengaduan untuk pelanggaran peraturan atau permintaan suap.
4. Bekerja sama dengan media massa dan lembaga non-pemerintah untuk meningkatkan arus informasi

2.2.4 Kualitas Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) dalam organisasi adalah tingkat pencapaian hasil "the degree of accomplishment" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Keban, 2003:43). Kinerja organisasi juga dapat dinyatakan sebagai tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Steers, 2003:67). Sedangkan definisi lain dari kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006: 25).

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan merupakan aset yang tidak ternilai harganya. Kemajuan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Daya

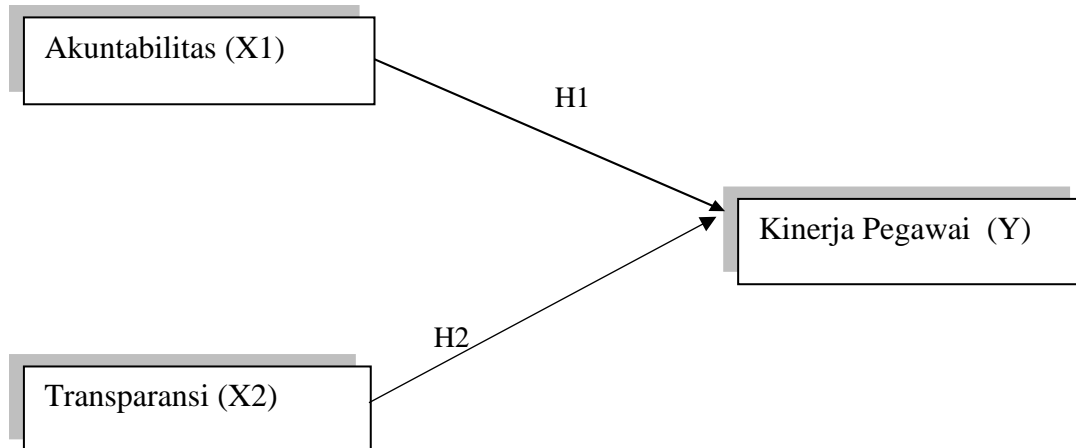
saing perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Banyak perusahaan yang bangkrut dan akhirnya tutup karena mengabaikan sisi SDM. Faktor kunci dalam manajemen SDM yang sukses adalah masalah kapabilitas model peran dari manajer ke bawahan. Anda membutuhkan seorang manajer yang bisa menjadi panutan. Untuk perbaikan berkelanjutan, manajemen SDM perlu dievaluasi baik secara internal maupun eksternal untuk mengungkap kelemahan yang ada.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Konseptual adalah model yang menggambarkan bagaimana hubungan antar model berhubungan dengan hubungan antara teori dan faktor kunci yang diketahui dalam masalah. Kerangka konseptual secara teoritis menghubungkan variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual penelitian ini berfokus pada akuntabilitas dan transparansi, terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, yaitu akuntabilitas dan transparansi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2.4 Pengaruh Antar Variabel Hipotesis Penelitian

Gambar 2.1
Pengaruh Antar Variabel



2.4.1 Terdapat Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

Akuntabilitas menurut Tokyo Declaration of Guidelines on Public Accountability(1985) adalah kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik serta yang berkaitan dengan itu, guna menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawaban fiskal, manajerial, dan program atau kegiatan. Marniati (2010) Surya dan Yustiavandana (2008) menunjukkan bahwa akuntabilitas mencari jawaban atas pernyataan tentang layanan mana, siapa, kepada siapa, milik siapa, apa, dan bagaimana. Pertanyaan yang terkait dengan layanan ini mencakup mengapa akuntabilitas

diperlukan, siapa yang bertanggung jawab atas berbagai bagian kegiatan masyarakat, dan apakah akuntabilitas memerlukan otoritas yang sesuai.

Menurut Mahmudi (2005: 9) dalam Irna Setiyaningrum (2017), “Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (principal)”. Dan menurut Mahmudi (2007:9) dalam Drs. Hari Susanto (2015) menyatakan bahwa akuntansi publik dalam konteks organisasi pemerintah adalah pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

H1 : Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

2.4.2 Terdapat Pengaruh Prinsip Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara harfiah transparan berarti Anda dapat melihat dengan jelas (jelas) secara keseluruhan. Darma (2007) dalam Prasetyo (2012) berarti keterbukaan yang transparan. Transparansi manajemen berarti keterbukaan dalam mengelola kegiatan. Kepentingan manajemen dan karyawan juga terkait dengan prinsip transparansi. Karena pada dasarnya mereka juga berhak untuk mencatat kondisi perusahaan yang sebenarnya, apakah sehat atau tidak. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak transparan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. Secara psikologis, karyawan yang transparan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih ringan dan lebih memaksa, dan sebaliknya, sehingga kinerja karyawan terkait dengan transparansi.

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 informasi sehingga masyarakat dapat mencapai tiga segi pemerintah, dan berlakunya prinsip check and balance antara eksekutif dan legislatif. Nurul Khoiriyah dan Yuliasuti Rahayu memberikan hasil transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan peneliti sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena pada penyelenggaraan pemerintah harus terbuka pada masyarakat. Sehingga paparan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Prinsip Transparansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.5 Hipotesis

H1 : Terdapat Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

H2 : Terdapat Pengaruh Prinsip Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai