

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidak lagi termotivasi oleh tujuan-tujuan individu akan tetapi lebih mengarah pada sasaran hasil utama mereka yang digunakan untuk kepentingan organisasi. Kesuksesan didalam suatu organisasi dapat menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principal dan manajemen, maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimumkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut (Donaldson & Davis, 1991).

Dilihat dari sisi hubungannya dengan pemerintah, pemerintah berperan sebagai pihak yang diberikan amanah (*steward*) sedangkan masyarakat berperan sebagai (*principle*). Pemerintah sebagai pihak yang diberikan amanah (*steward*) yang memiliki banyak informasi dituntut untuk mampu bertanggungjawab yang telah di berikan masyarakat dan harus memiliki kesadaran untuk terus mewujudkan transparansi dan akuntanbilitas dalam pemerintah.

Teori *stewardship* sering disebut teori pengolahan (penata layanan) dengan beberapa asumsi dasar (*Fundamental assumptions of stewardship theory*). Implikasi pada Teori *Stewardship* ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan

kepetingan publik dengan melakukan tugas dan fungsinya dengan tepat, serta membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkannya sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik, maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal (Sudaryo, Sjarif, & Sofianti, 2017).

2.1.2 Akuntabilitas Publik

2.1.2.1 Definisi Akuntabilitas Publik

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, menyatakan bahwa:

Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Terdapat beberapa pengertian Akuntabilitas menurut para ahli, diantaranya :

Kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung-jawaban tersebut (Mardiasmo, 2009).

Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi manfaat (*principal*) (Mahmudi, 2016).

“Sebuah konsep etika yang terkait dengan administrasi publik dipemerintahan baik lembaga eksekutif, legislatif, maupun yudikatif yang sifatnya dapat dipertanggungjawabkan, mampu memberikan jawaban, dapat di persalahkan, dan tidak memiliki kebebasan. Dalam hal ini terdapat kewajiban pada individu atau penguasa yang dipercaya untuk dapat mengelola sumber daya publik yang bersangkutan dengannya serta dapat menjawab berbagai hal sebagai bentuk pertanggungjawaban” (Nurkholis & Khusaini, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa akuntabilitas adalah pewujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk menyajikan, melaporkan, serta mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui laporan secara periodik (PP No. 71 Th 2010; Mardiasmo, 2009; Mahmudi, 2016; Nurkholis & Khusaini, 2019).

2.1.2.2 Prinsip Akuntabilitas Publik

Adapun beberapa prinsip pemerintahan yang akuntabel diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat, tepat kepada masyarakat.
2. Mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik.
3. Mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan publik secara proposional.
4. Mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan.
5. Adanya sasaran bagi publik untuk menilai kinerja pemerintah. Dengan pertanggungjawaban publik, masyarakat dapat menilai derajat pencapaian pelaksanaan program/kegiatan pemerintah (Rizal, Fitri, & Rantika, 2018).

Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.

4. Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan pengakuan kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas (LAN, BPKP, 2000).

2.1.2.3 Manfaat Akuntabilitas Publik

Manfaat akuntabilitas dalam upaya perwujudan sistem akuntabilitas pada organisasi dimaksudkan untuk:

1. “Memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap organisasi
2. Mendorong terciptanya transparansi dan responsivitas organisasi
3. Mendorong partisipasi masyarakat
4. Menjadikan organisasi lebih dapat beroperasi secara efisien, efektif, ekonomis dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya
5. Mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengembangan pengukuran kinerja
6. Mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan kondusif serta peningkatan disiplin
7. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.” (Albugis, 2016)

2.1.2.4 Indikator Akuntabilitas Publik

Dalam penelitian ini, indikator akuntabilitas publik menggunakan Skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan bukti bentuk tanggung jawab instansi dalam melaksanakan tugas pokok serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program kerja. Sistem ini biasanya terintegrasi dengan sistem perencanaan, sistem penganggaran, dan sistem pelaporan kinerja. Setiap instansi pemerintah wajib melaporkan hasil pencapaian yang dilakukan berdasarkan waktu periodik tertentu (Santoso, Satrianansyah, Armanto, & Saputra, 2021).

2.1.2.5 Instansi Pemerintah yang Akuntabel

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, ruang lingkup Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) meliputi:

1. “Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam menyesuaikan strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja , baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.”

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta objektif instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP. Komponen, sub-komponen dan bobot untuk masing-masing komponen secara lengkap dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Komponen, Sub-Komponen dan Bobot Penilaian Akuntabilitas

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	<ul style="list-style-type: none"> a. Dokumen Perencanaan kinerja yang telah tersedia. b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, sertamemperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>). c. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2	Pengukuran Kinerja	30%	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan. b. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
3	Pelaporan Kinerja	15%	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja. b. Dokumen laporan kinerja yang telah memenuhi standar menggambar kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. c. Pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	<ul style="list-style-type: none"> a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan. b. Evaluasi Akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai. c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja
	Total	100%	

Sumber: Permen PAN & RB No. 88 Tahun 2021

2.1.3 Transparansi

2.1.3.1 Definisi Transparansi

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, definisi transparansi adalah sebagai berikut:

“Transparansi yaitu bentuk pertanggungjawaban yang harus disampaikan oleh agen secara terbuka kepada publik atas dasar bahwa publik memiliki hak untuk mendapatkan informasi secara terbuka dari pemerintah atas pengelolaan sumber daya dengan mematuhi seluruh aturan yang berlaku.”

Terdapat beberapa pengertian Transparansi menurut para ahli, diantaranya :

“Transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi” (Mardiasmo, 2009).

“prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai” (Krina, 2003)

“keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik” (Andrianto, 2007)

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk mendapatkan informasi dari pemerintah tentang kebijakan, proses pembuatan dan

pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai atas pengelolaan sumber daya dengan mematuhi seluruh aturan yang berlaku (UU No.14 Th 2008; Mardiasmo, 2009; Krina, 2003; Andrianto, 2007).

2.1.3.2 Manfaat Transparansi

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya transparansi keuangan, yaitu:

1. “Transparansi dapat mengurangi ketidakpastian yang memberikan kontribusi pada stabilitas fiskal dan makro ekonomi sehingga penyesuaian-penyesuaian dikemudian hari dapat diminimalisir.
2. Meningkatkan akuntabilitas pemerintah.
3. Legislatif, media, dan masyarakat dapat melaksanakan fungsi kontrol terhadap pemerintah lebih baik jika mereka mempunyai informasi tentang kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan penerimaan atau pengeluaran pemerintah.
4. Para pejabat publik akan berlaku lebih bertanggungjawab jika keputusan yang diambil dilakukan secara terbuka atau transparan untuk publik dan dapat mencegah adanya korupsi, kolusi dan nepotisme” (Ummiani & Sujana, 2021) .

2.1.3.3 Transparansi Berbasis Website

Perkembangan teknologi saat ini semakin pesat, pelaksanaan tugas pemerintah dalam hal ini penyampaian informasi publik dapat dilakukan dengan lebih mudah. Melalui website resmi pemerintah daerah menjadikan media lebih efisien dan mudah digunakan. Sejak diterbitkannya Intruksi Presiden Nomor 03 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, Indonesia mulai mengembangkan pemerintahan yang berbasis internet atau penerapan *e-goverment*.

Pengembangan e-government diarahkan untuk mencapai 4 (empat)

tujuan, yaitu:

1. “Pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau di seluruh wilayah Indonesia pada setiap saat tidak dibatasi oleh sekat waktu dan dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
2. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional.
3. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan negara.
4. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom” (Alwahidi & Darwanis, 2019).

Regulasi ini, kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri (Mendagri) No. 188.52/1797/SJ/2012 tentang Transparansi Pengelolaan Anggaran Daerah. Instruksi Mendagri tersebut mengamanatkan pemda untuk membentuk website resmi seluruh instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah.

2.1.3.4 Indikator Transparansi

Prinsip-prinsip transparansi menekankan pada dua aspek dengan indikator-indikator : (Novatini, Kusumah, & Vabiani, 2019)

1. Komunikasi publik oleh pemerintah yaitu meliputi:

Penyediaan informasi yang jelas tentang tanggung jawab dan menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap.

2. Hak masyarakat terhadap akses informasi yaitu meliputi:

Kemudahan akses informasi dan meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah. yaitu meliputi: Kemudahan akses informasi dan meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Transparansi memiliki tiga karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. “Informatif. Pemberian arus informasi, berita, penjelasan mekanisme, prosedur, data, fakta kepada stakeholders yang membutuhkan informasi secara jelas dan akurat.
2. Keterbukaan. Keterbukaan informasi publik memberikan hak kepada setiap orang untuk memperoleh informasi dengan mengakses data yang ada di badan publik, dan menegaskan bahwa setiap informasi publik itu harus bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap pengguna informasi.
3. Pengungkapan. Pengungkapan kepada masyarakat atau publik (*stakeholders*) atas aktifitas dan kinerja finansial” (Mardiasmo, 2009).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 19 Tahun 2020 Tentang Pengukuran Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah, transparansi pengelolaan keuangan daerah mencakup indikator:

1. Ketepatan Waktu;
2. Keteraksesan.

Pengukuran atas ketepatan waktu dan keteraksesan tersebut dilakukan terhadap beberapa dokumen yaitu:

1. Informasi Ringkasan Dokumen RKPD.
2. Informasi Kebijakan Umum Anggaran.
3. Informasi Ringkasan Dokumen Prioritas dan Plafon Anggaran.
4. Informasi Ringkasan Dokumen RKA SKPD.

5. Informasi Ringkasan Dokumen RKA PPKD.
6. Informasi Ringkasan Dokumen Rancangan Peraturan Daerah tentang APBD.
7. Informasi Peraturan Daerah tentang APBD.
8. Informasi Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD.
9. Informasi Ringkasan DPA SKPD.
10. Informasi DPA PPKD.
11. Informasi Realisasi Pendapatan Daerah.
12. Informasi Realisasi Belanja Daerah.
13. Informasi Realisasi Pembiayaan Daerah.
14. Informasi Ringkasan Dokumen Rancangan Perubahan APBD.
15. Informasi Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD.
16. Informasi Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran Perubahan APBD.
17. Informasi Ringkasan RKA Perubahan.
18. Informasi Rencana Umum Pengadaan.
19. Informasi SK Kepala Daerah tentang Pejabat Pengelola Keuangan Daerah.
20. Informasi Peraturan Kepala Daerah tentang Kebijakan Akuntansi.
21. Informasi Laporan Arus Kas.
22. Informasi Laporan Realisasi Anggaran Seluruh SKPD.
23. Informasi Laporan Realisasi Anggaran PPKD.
24. Informasi Neraca.

25. Informasi CaLK Pemerintah Daerah.
26. Informasi Laporan Keuangan BUMD/Perusahaan Daerah.
27. Informasi Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Tahunan Pemerintah Daerah.
28. Informasi Penetapan Perda Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD.
29. Informasi Opini BPK.

2.1.4 Kinerja Pemerintah Daerah

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, menyatakan bahwa:

“Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah hasil kerja dari suatu keluaran yang dapat diukur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan sesuai dengan tanggung jawab kewenangan dalam waktu yang telah ditentukan”.

Adapun beberapa pengertian Kinerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

“Hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode. Kinerja sebagai hasil perlu di evaluasi untuk mengetahui apakah kinerja sesuai dengan standar yang di inginkan” (Kasmir, 2018).

“Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi” (Mahsun, 2018).

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi berhubungan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika” (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan yang telah atau hendak dicapaidalam penyelenggaraan urusan pemerintahan sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur sesuai dengan tanggung jawab kewenangan dalam waktu yang telah ditentukan (PP No.13 Th 2019; Kasmir, 2018; Mahsun, 2018; Sedarmayanti, 2009).

2.1.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Secara umum, tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah:

1. “Untuk mengkomunikasikan secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*).
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional” (Verlandes & Hariati, 2019).

2.1.4.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. “Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkan dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif” (Verlandes & Hariati, 2019).

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. “Kemampuan dan keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepmimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh” (Kasmir, 2018).

Selain faktor-faktor diatas, ada delapan faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

1. “Manusia
2. Metode/proses
3. Lingkungan organisasi (internal)

4. Produksi
5. Lingkungan negara (eksternal)
6. Modal
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik” (Sinungan, 2018)

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (Agustina, Afriani, & Irwanto, 2020)

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*. Meliputi: kesesuaian jumlah *output* yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Adapun pendapat lain yang mengatakan, indikator kinerja merupakan alat ukur yang dapat menggambarkan tentang pencapaian atau tujuan dalam sebuah organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu juga dapat digunakan untuk mengukur masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) (Halawa & Putri, 2023).

1. Indikator masukan (*input*) adalah gambaran tentang sumber daya dan segala yang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan dapat menghasilkan *output* dan *outcome* yang berupa SDM, informasi, peraturan undang-undang.
2. Indikator keluaran (*output*) adalah gambaran tentang *output* bisa berupa barang maupun jasa yang telah dihasilkan dari sebuah kegiatan baik fisik maupun non fisik
3. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan tentang hasil dari perkembangan kinerja sebuah instansi dan dapat dirasakan dalam jangka menengah (efek langsung). Hasil yang diinginkan seperti meningkatnya kuantitas, kualitas, perilaku, efektifitas serta pendapatan.
4. Indikator manfaat (*benefit*) merupakan sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh atau dampak yang diakibatkan dari kinerja suatu instansi baik positif maupun negatif dimana dampak tersebut bisa dirasakan oleh instansi itu sendiri maupun

pihak lain yang berhubungan atau berkaitan langsung dengan instansi tersebut.

Selain itu indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. “Kualitas (Mutu), Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah), Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu), Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan” (Kasmir, 2018).

2.1.4.6 Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disingkat EPPD adalah evaluasi yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah provinsi dan Pemerintah Daerah kabupaten/kota dalam rangka penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. EPPD terdiri atas:

1. Evaluasi kinerja makro, dilakukan dengan menilai:
 - a. capaian kinerja masing-masing indikator kinerja makro LPPD; dan
 - b. perubahan capaian kinerja masing-masing indikator kinerja makro LPPD
2. Evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah

Komponen, sub-komponen dan bobot untuk masing-masing komponen secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Komponen, Sub-Komponen dan Bobot Penilaian Kinerja

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Tingkat Capaian Kinerja	95%	a. Tataran Pengambil Kebijakan 30% (dari 95%), meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1) Ketentraman dan ketertiban umum daerah, 2) Keselarasan dan efektivitas hubungan antara pemerintahan daerah dan Pemerintah serta antar pemerintahan daerah dalam rangka pengembangan otonomi daerah, 3) Keselarasan antara kebijakan pemerintahan daerah dengan kebijakan Pemerintah, 4) Efektivitas hubungan antara Pemerintah Daerah dan DPRD, 5) Efektivitas proses pengambilan keputusan oleh DPRD beserta tindak lanjut pelaksanaan keputusan, 6) Efektivitas proses pengambilan keputusan oleh kepala daerah beserta tindak lanjut pelaksanaan keputusan, 7) Ketaatan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah pada peraturan perundang-undangan, 8) Intensitas dan efektivitas proses konsultasi publik antara Pemerintah Daerah dengan masyarakat atas penetapan kebijakan publik yang strategis dan relevan untuk daerah, 9) Transparansi dalam pemanfaatan alokasi, pencairan dan penyerapan DAU, DAK, dan Bagi Hasil, 10) Intensitas, efektivitas, dan transparansi pemungutan sumber-sumber pendapatan asli daerah dan pinjaman/ obligasi daerah, 11) Efektivitas perencanaan, penyusunan, pelaksanaan tata usaha,

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			<p>pertanggungjawaban, dan pengawasan APBD,</p> <p>12) Pengelolaan potensi daerah</p> <p>13) Terobosan inovasi baru dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah</p> <p>b. Tataran Pelaksana Kebijakan 70% (dari 95%), meliputi:</p> <p>1) 8 aspek Umum untuk 32 urusan, fungsi penunjang urusan pemerintahan dan urusan pemerintahan umum, yaitu: Kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan, Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, Penataan kelembagaan daerah, Pengelolaan kepegawaian daerah, Perencanaan Pembangunan daerah, Pengelolaan keuangan daerah, Pengelolaan barang milik daerah, dan Pemberian fasilitasi terhadap partisipasi masyarakat.</p> <p>2) Aspek Tingkat Capaian Kinerja. Untuk Urusan Wajib, Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan dan Urusan Pemerintahan Umum, terdiri dari: Pendidikan, Kesehatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Ketenteraman dan Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, Sosial, Ketenagakerjaan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Ketahanan Pangan, Pertanahan, Lingkungan Hidup, Administrasi Kependudukan dan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Koperasi dan UKM, Penanaman Modal, Kepemudaan dan Olahraga, Statistik, Persandian, Kebudayaan, Perpustakaan, Kearsipan.</p> <p>3) Aspek Tingkat Capaian Kinerja, untuk Urusan Pilihan, terdiri dari: Kelautan dan Perikanan, Pariwisata, Pertanian, Kehutanan, Energi dan SDM,</p>

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
			Perdagangan, Perindustrian, Trasmigrasi, Fungsi Penunjang, Pemerintah Umum
2	Kesesuaian materi	5%	a. Urusan Konkuren, Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Urusan Pemerintahan Umum 65% (dari 5%), b. Tugas Pembantuan 20% (dari 5%), c. Tugas Umum Pemerintahan 10% (dari 5%), d. Kelengkapan laporan 5% (dari 5%).
Total		100%	

Sumber: Manual Evaluasi Penyelenggaraan Daerah

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menjadi faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Pemerintah, dapat dilihat pada tabel 2.5:

Tabel 2. 3
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ait Novatiani, R. Wedi Rusmawan Kusumah, Diandra Pepi Vabiani (2019).	Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah
2	Bambang Jatmiko (2020)	Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sleman)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah
3	Wan Jeriansyah, Ratna	The Effect of Accountability and Transparency of Regional	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Mappanyukki (2020)	Financial Management on Local Government Performance	pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
4	Syawaludin Hamdah Pela Kiri, Nur Handayani (2021)	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik serta Fungsi Pemeriksaan Inten Terhadap Kinerja Pemerintah	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah artinya semakin kuat dan tinggi akuntabilitas publik maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil kinerja pemerintah daerah. Transparansi publik berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah daerah artinya transparansi publik tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.
5	Sufiati, Eva Marin Sambo, Anim Wiyana, Savira Islamiati Pattikaloba (2022).	Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Makassar	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Makassar.
8	Ratih Rosita, Asrini Asrini (2022)	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Provinsi Jambi)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja pemerintah daerah di Provinsi Jambi. Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja pemerintah daerah di Provinsi Jambi.
9	Anak Agung Gede Dalem Sukawati Dewa Nata, Cokorda Gede Bayu Putra (2023)	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Pada Instansi Pemerintah Se-Kota Denpasar	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pada Akuntabilitas terhadap Kinerja Anggaran (Studi pada Instansi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Pemerintah se-Kota Denpasar). Tidak ada pengaruh yang signifikan pada Transparansi terhadap Kinerja Anggaran (Studi pada Instansi Pemerintah se-Kota Denpasar)
10	Dora Pathila, M. Fachri Adnan (2023)	Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	Akuntabilitas Publik Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan begitu, Pegawai diharapkan lebih memperhatikan dan berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Akuntabilitas Publik dalam setiap menjalankan tugas atau pekerjaan guna meningkatkan Kinerja Pegawai. Transparansi Publik Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Secretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan begitu, Pegawai diharapkan berkomitmen untuk menerapkan Transparansi Publik dengan memberikan informasi dan memperhatikan saluran informasi yang telah tersedia guna menciptakan Kepercayaan Publik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
11	Annisa Zahra, Fauzi Arif Lubis, Hendra Harmain (2023)	Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi	Pada variabel transparansi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Balai Bahasa Sumatera Utara.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Pemerintah Provinsi Sumatera Utara	Karena semakin transparansi dilakukan, maka akan semakin meningkat kinerja instansi pemerintah. Variabel akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Balai Bahasa Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan pemerintah gagal menjalankan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik.
12	Dapat Dia Wika Sari, Hasiatul Aini, Gitta Destalya Adrian Nova (2023)	Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) OKU	Adanya Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Akuntabilitas dapat dilihat dalam dua hal yaitu: salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Untuk menciptakan akuntabilitas kepada publik diperlukan partisipasi pimpinan instansi dan warga masyarakat dalam penyusunan dan pengawasan program/kegiatan dan anggaran. Implementasi akuntabilitas diyakini akan mampu meningkatkan kinerja pemerintahan.

Implikasi akuntabilitas dan teori *stewardship* terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan keberadaan pemerintah daerah sebagai lembaga yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Pemerintah daerah menjalankan sistem pertanggungjawaban keuangan berupa penyajian laporan yang akuntabel (Rizal & Hermanto, 2019)

Berdasarkan penelitian telah dilakukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Semakin baik bentuk pertanggungjawaban yang diberikan pemerintah kepada masyarakat, maka semakin baik pula pemerintah dalam melaksanakan kinerjanya (Novianti, Kusumah, & Vabiani (2019); Jatmiko (2020); Pathila & Adnan (2023)).

2.3.2 Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Penerapan *Stewardship Theory* terdapat pada peran pemerintah daerah sebagai *steward* harus mampu melaksanakan amanah serta tanggungjawab yang diberikan oleh masyarakat sebagai prinsipal. Transparansi merupakan proses keterbukaan suatu informasi dalam sistem penyelenggaraan pemerintah yang diberikan kepada masyarakat sebagai suatu komitmen bentuk pertanggungjawaban. Dengan adanya transparansi masyarakat diberi kebebasan untuk memperoleh informasi mengenai rencana kerja apa yang sedang dilakukan oleh pemerintah, serta mengapa suatu kebijakan atau program tersebut dilakukan dan bagaimana organisasi tersebut dapat menjalankan operasionalnya. Sehingga, masyarakat akan

lebih jelas dan terarah dalam mengkritisi kebijakan-kebijakan pemerintah (Damayanti & Hermanto, 2018).

Rendahnya transparansi publik yang diterapkan oleh pegawai maka akan menimbulkan penyimpangan dan Korupsi mengenai keuangan atau pembangunan dalam suatu instansi pemerintah diakibatkan oleh kecilnya jangkauan informasi. Karena Transparansi melalui keterbukaan informasi dapat menjadi kendali dalam setiap perencanaan, pengelolaan, dan penyelenggaraan (Pathila & Adnan, 2023). Adanya keterbukaan dalam penyelenggaraan urusan publik akan memudahkan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan. Transparansi memang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Transparansi, apabila informasi-informasi yang menjadi hak publik disampaikan oleh pemerintah secara transparan, akan menimbulkan suatu kepercayaan publik yang tinggi terhadap pemerintah sehingga pada akhirnya akan mewujudkan Kinerja Instansi pemerintahan yang baik (Sufiati, Sambo, & Pattikaloba, 2022).

Berdasarkan penelitian telah dilakukan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan transparansi akan menimbulkan suatu kepercayaan publik yang tinggi terhadap pemerintah sehingga pada akhirnya akan mewujudkan kinerja pemerintahan yang baik (Novianti, Kusumah, & Vabiani (2019).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten tahun 2022

H₂ : Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten tahun 2022