

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Pelayanan (*Stewardship Theory*)

*Stewardship Theory* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih termotivasi pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan *principal*, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Teori ini didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pelayan dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada prinsipalnya (Donaldson dan Davis dalam Muttaqin, 2014). Selanjutnya (Chinn dalam Muttaqin, 2014) *Stewardship theory* dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yaitu bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain.

Berdasarkan teori ini kedua kelompok yaitu *principal* dan *steward* bekerja bersama-sama guna meningkatkan kesejahteraan sesuai keinginan mereka. *Principal* merekrut pegawai berdasarkan kemampuan

mereka dalam menggerakkan sumber daya organisasi guna memaksimalkan *stakeholder benefit*, Berdasarkan asumsi *Stewardship Theory* yang menyatakan bahwa manajer akan berusaha mengelola sumber daya secara maksimal dan mengambil keputusan yang terbaik bagi kepentingan organisasi dan bekerja berdasarkan pemikiran bahwa keuntungan merupakan pemenuhan kebutuhan.

*Steward* yang sukses dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mampu memuaskan organisasi, sebab sebagian besar *stakeholder* memiliki kepentingan yang telah dilayani dengan baik lewat peningkatan kemakmuran yang diraih organisasi. *Steward* yang berkomitmen terhadap organisasi termotivasi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan, disamping dapat memberikan kepuasan kepada kepentingan *stakeholder*.

Beberapa *steward* ada juga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan sosiologis mereka sendiri. *Steward* tidak berusaha meningkatkan nilai bagi pihak *stakeholder*. Nilai tambah seperti pembayaran bunga kepada kreditor dan pembayaran pajak kepada pemerintah merupakan hal diluar keinginan *stakeholder* dan dilain sisi, nilai tambah tersebut dianggap sebagai efek samping dari usaha meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* dan keuntungan *steward*.

## 2. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori Agensi menguraikan hubungan antara pihak principal (*stakeholder*) dan agen (*steward*), dimana prinsipal adalah pihak yang memberikan mandat kepada pihak agen. Prinsipal mendelegasikan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada agen dimana hak dan kewajiban kedua belah pihak diuraikan dalam suatu perjanjian kerja yang saling menguntungkan. Principal sebagai pemilik mengkontrak agen sebagai eksekutif untuk memajemen perusahaannya. Sebagai eksekutif secara moral bertanggung jawab memaksimalkan kepentingan principal (pemegang saham). Eksekutif menerima status agen karena anggapan pada peluang memaksimalkan kepentingannya.

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

tidak menutup kemungkinan terjadi ketidak transparansian dalam laporan keuangan yang disajikan.

Jika dilihat dari sudut pandang pemerintahan daerah masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan kepentingan pribadinya yang dimulai dari proses penganggaran, pembuatan keputusan, sampai dengan menyajikan laporan keuangan yang sewajar-wajarnya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka selama ini telah baik, selain itu juga untuk mengamankan posisinya dimata legislatif dan masyarakat.

Teori keagenan juga menyatakan bahwa agen bersikap oportunistik dan cenderung tidak menyukai resiko. Tanggung jawab yang ditunjukkan pemerintah daerah sebagai pihak eksekutif tidak hanya berupa penyajian laporan keuangan yang lengkap dan wajar, tetapi juga bagaimana mereka mampu membuka akses untuk para pengguna laporan keuangan. Pemerintah daerah sebagai agen akan menghindari resiko berupa ketidakpercayaan legislatif dan masyarakat terhadap kinerja mereka, oleh karena itu pemerintah daerah akan berusaha untuk menunjukkan bahwa kinerja mereka selama ini baik dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan daerah (Arfianti, 2011).

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintahan yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan dalam instansi pemerintahan merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh seseorang aparatur yang ada di instansi pemerintah dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan maksimal. Pencapaian kinerja dapat digambarkan dengan pengeluaran anggaran.

Anggaran merupakan desain teknis untuk pelaksanaan strategi, sehingga apabila pengeluaran organisasi pemerintahan mempunyai kualitas yang rendah, maka kualitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan daerah juga cenderung melemah yang berakibat kepada wujud daerah masa yang akan datang sulit untuk dicapai. Kinerja menurut Zaenuri (2009) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jadi, kinerja organisasi pemerintahan daerah menggambarkan mengenai tingkat pencapaian dan implementasi tugas yang dilakukan oleh seluruh aparatur suatu organisasi atau instansi pemerintahan daerah dalam mencapai tujuan.

Mardiasmo (2002) mengemukakan dalam konteks otonomi daerah, *value for money* (VFM) merupakan jembatan untuk mengantarkan

pemerintah daerah mencapai *good governance*, yaitu pemerintah daerah yang transparan, ekonomis, efisiensi, efektif, responsif dan akuntabel. VFM tersebut harus dioperasionalkan dalam pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Aspek indikator pengukuran kinerja organisasi sektor publik menggunakan VFM terkait dengan beberapa hal sebagai berikut:

a. Efisiensi

Efisiensi terkait dengan hubungan antara barang dan jasa yang diproduksi (*output*) dan sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut (*input*). Sebuah organisasi yang efisien menghasilkan *output* maksimal dengan satu set *input* tertentu. Alternatifnya adalah, dengan *input* yang minimal untuk mencapai kuantitas dan kualitas *output* tertentu. Hal tersebut akan merefleksikan peningkatan produktivitas dan kos unit yang lebih rendah. Kesimpulannya, efisiensi menjamin bahwa *output* barang dan jasa maksimum didapatkan dari sumber daya yang digunakan dalam produksi (*spending well*).

b. Efektivitas

Efektivitas terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (capaian rencana spesifik) atau tujuan-tujuan dimana dampak aktual (capaian *output*) dibandingkan dengan dampak yang diinginkan (sasaran). Menggunakan jangkauan ukuran-

ukuran dan indikator kinerja, memungkinkan untuk menilai efektivitas organisasi. Kesimpulannya, efektifitas menjamin bahwa hasil yang diinginkan, tujuan, target atau kebijakan berhasil dicapai (*spending wisely*).

c. Ekonomis

Ekonomis terkait dengan minimisasi *cost of resources* yang digunakan (staff, bahan, dan peralatan) untuk sebuah aktivitas dalam mencapai tujuannya dan apakah hal tersebut sesuai dengan prinsip dan praktik administrasi dan kebijakan manajemen yang baik. Organisasi yang ekonomis menggunakan sumber daya *input* pada kualitas dan kuantitas yang sesuai pada kos yang paling rendah. Kesimpulannya, ekonomisasi berarti meminimasi kos sumber daya yang digunakan untuk sebuah aktivitas dengan tetap memerhatikan kualitas (*spending economically, whilst maintaining quality*).

#### **4. Transparansi Laporan Keuangan**

Transparansi adalah upaya yang secara sengaja menyediakan semua informasi yang mampu dirilis secara legal baik positif maupun negatif secara akurat, tepat waktu, seimbang, dan tegas, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan penalaran publik dan mempertahankan tanggung jawab organisasi atas tindakan, kebijakan, dan praktiknya (Fardian, 2014). Transparansi dalam pelaporan keuangan dapat diartikan

memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui (*right to know*) secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggung jawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

Transparansi memungkinkan legislatif dan masyarakat dapat melihat struktur dan fungsi pemerintahan, tujuan dari kebijakan dan proyeksi fiskalnya, serta laporan pertanggung jawaban periode yang lalu. Dalam transparansi terdapat konsep keadilan yang berarti bahwa masyarakat diperlakukan secara sama di bawah hukum, dan mempunyai derajat yang sama dalam partisipasi politik dalam pemerintahannya (Saifrizal, 2013). Fitrianto (2015) mengatakan bahwa para pemangku kepentingan *stakeholders* menuntut organisasi untuk lebih transparan sehingga transparansi dikatakan sebagai suatu kejujuran dan ketepatan yang tidak hanya dalam jumlah yang disampaikan atau dirilis oleh organisasi, tapi juga bagaimana organisasi menjalankan operasionalnya.

Penerapan transparansi di organisasi sektor publik diharapkan dapat mengurangi asimetri informasi antara pihak internal dan pihak eksternal. Organisasi sektor publik juga menghadapi risiko transparansi, salah satu penyebabnya dikarenakan organisasi tidak dapat memastikan apa yang menjadi harapan pemangku kepentingan dan bagaimana

pemangku kepentingan akan menggunakan informasi yang disampaikan atau dirilis oleh organisasi sektor publik.

## **5. Ketidakpastian lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan adalah salah satu faktor yang membuat organisasi melakukan penyesuaian terhadap lingkungan karena kondisi yang berubah-ubah. Secara umum dialami oleh organisasi yang tidak memiliki informasi yang cukup atau kekurangan informasi untuk memprediksi situasi masa depan secara akurat. Ketidakpastian lingkungan disebabkan oleh berbagai hal di luar organisasi, seperti perubahan peraturan yang cepat dalam satu rentang waktu tertentu, adanya peraturan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan sebagainya.

Ketidakpastian lingkungan mengakibatkan organisasi merubah proses dan strukturnya (Govindarajan, 1984). Perubahan organisasi baik proses maupun struktur yang ada pada organisasi adalah sebagai respon terbaik terhadap ketidakpastian lingkungan walaupun tidaklah mudah. Ketidaksiapan lingkungan organisasi terhadap suatu standar berupa peraturan akan mengakibatkan rendahnya pemahaman organisasi dalam bertransformasi ke peraturan yang baru misalnya diakibatkan oleh pergantian masa pemerintahan. Dalam situasi yang tidak pasti, pemimpin organisasi akan memutuskan bahwa respon terbaik yang dapat dilakukan

organisasi adalah dengan meniru organisasi yang mereka anggap berhasil (Mizruchi dan Fein, 1999). Meniru organisasi yang dianggap berhasil dapat berupa studi banding atau memakai jasa konsultan dari organisasi yang telah dianggap berhasil tersebut.

## **6. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer dalam Silvia (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kelekatan afeksi atau emosi terhadap organisasi seperti individu melakukan identifikasi yang kuat, memilih keterlibatan tinggi, dan senang menjadi bagian dari organisasi. Menurut Sapeni dalam Silvia (2013) komitmen dapat diartikan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatannya tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggungjawab.

Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang pernah dilakukan oleh

Kouzes, menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik (Zaenuri dan Riyanto 2009). Porter (1989) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat terbaik bagi perusahaan. Jika setiap karyawan berkomitmen di dalam organisasi maka hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dalam organisasi.

## **7. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam suatu organisasi (instansi) untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kapasitas SDM harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) (Winidyaningrum, 2010). Menurut (Zuliarti, 2012) menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. *Level of responsibility* tertuang dalam deskripsi jabatan dan kompetensi. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan

tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kualitas dapat dilihat dari Kompetensi SDM, Kompetensi tersebut dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan sumber daya, waktu dan tenaga. Organisasi harus berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka melalui pelatihan dan pengembangan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Untuk mengukur dampak dari program pelatihan dilakukan penilaian kinerja guna memutuskan intensif gaji dan promosi, dan menentukan kebutuhan akan pelatihan mendatang (Griffin dalam Zuliarti, 2012).

## **8. Teknologi Informasi**

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi yang selanjutnya dikenal dengan istilah (teknologi informasi). Pada awalnya teknologi informasi dikembangkan manusia pada masa pra-sejarah dan berfungsi sebagai sistem untuk

pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, mereka menggambarkan informasi yang mereka dapatkan pada dinding-dinding gua, tentang berburu dan binatang buruannya. Sampai saat ini teknologi informasi terus terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern.

Menurut Warsita (2008) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi informasi juga diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer. Teknologi digunakan untuk mengolah data, pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, user*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

Teknologi Informasi dalam pemanfaatannya diperlukan perangkat yang dapat digunakan untuk mendapatkan suatu informasi, berikut perangkat-perangkat teknologi informasi menurut Asmani (2011):

a. Komputer

Komputer adalah perangkat berupa *hardware* dan *software* yang digunakan untuk membantu manusia dalam mengolah data menjadi informasi dan menyimpannya untuk ditampilkan di lain waktu. Informasi yang dihasilkan komputer dapat berupa tulisan, gambar, suara, video, dan animasi.

b. Laptop/Notebook

Laptop/Notebook adalah perangkat canggih yang fungsinya sama dengan komputer, tetapi bentuknya praktis dapat dilipat dan mudah dibawa kemana-mana.

c. Deskbook

Deskbook adalah perangkat sejenis komputer dengan bentuknya yang jauh lebih praktis, yaitu CPU menyatu dengan monitor sehingga mudah diletakkan di atas meja tanpa memakan banyak tempat.

d. *Personal Digital Assistant* (PDA)/Komputer Genggam

PDA adalah perangkat sejenis komputer, tetapi bentuknya sangat mini sehingga dapat dimasukkan dalam saku. Walaupun begitu, fungsinya hampir sama dengan komputer pribadi yang dapat mengolah data.

e. Flashdisk, CD, DVD, Disket, dan Memory card

Flashdisk, CD, DVD, Disket, dan Memory card adalah media penyimpanan data yang dapat menyimpan data dalam jumlah besar. Perangkat penyimpanan ini sangat praktis dan mudah untuk dibawa karena ukuran yang kecil, ketika membutuhkan data yang diinginkan maka perlu dihubungkan dengan perangkat utamanya yaitu komputer atau laptop.

Pemanfaatan teknologi informasi, potensi dan perkembangannya akan membantu mempercepat pengolahan data transaksi dalam laporan keuangan dalam organisasi sektor publik. Manfaat lain dapat dirasakan oleh masyarakat luas atau lingkungan umum dapat mengakses informasi dengan mudah dan memberdayakan informasi tersebut. Agar sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik (Jin, 2003).

## **B. Penurunan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Transparansi Laporan Keuangan**

Transparansi dalam pelaporan keuangan dapat diartikan memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur dan merupakan tuntutan dari semua pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Ketidakpastian lingkungan yaitu suatu keadaan dimana organisasi tidak yakin dengan cara berproses atau melakukan sesuatu baik dari sistem ataupun peraturan terkait (Fardian, 2014). Ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat membuat organisasi tidak mengerti dalam melakukan sesuatu, termasuk bagaimana cara menerapkan transparansi pelaporan keuangan.

Ketidakpastian disebabkan oleh berbagai hal di luar organisasi, seperti perubahan peraturan yang cepat dalam satu rentang waktu tertentu, adanya peraturan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan sebagainya. Akibatnya, organisasi merubah proses dan strukturnya (Govindarajan, 1984). Organisasi akan merespon hal ini dengan cara meniru organisasi yang telah dianggap sukses dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan. Contohnya dengan cara melakukan studi banding atau memakai jasa konsultan dari organisasi yang telah dianggap berhasil. Dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan menciptakan tekanan yang mendorong proses transparansi tetap dilaksanakan.

Penelitian Satyaningsih (2014) membuktikan bahwa Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan daerah. Penelitian lain dilakukan Fardian (2014) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap transparansi laporan keuangan SKPD.

**H1: Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh positif terhadap  
Transparansi Laporan Keuangan**

**2. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja SKPD**

Ketidakpastian lingkungan yaitu suatu keadaan dimana organisasi tidak yakin dengan cara berproses atau melakukan sesuatu baik dari sistem ataupun peraturan terkait (Fardian, 2014). Ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat membuat organisasi tidak mengerti dalam melakukan sesuatu sebaliknya saat ketidakpastian lingkungan rendah membuat manajemen merasa dapat membuat prediksi yang akurat tentang pasar hanya dari sistem akuntansi konvensional. Ketika ketidakpastian lingkungan tinggi membuat organisasi membutuhkan tambahan informasi untuk mengantisipasi kompleksitas lingkungan. Semakin canggih laporan yang didapat dari sistem informasi akuntansi manajemen akan dapat lebih membantu mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kualitas keputusan yang dibuat. Keputusan yang tepat pada akhirnya dapat memperbaiki kinerja manajerial. Dapat disimpulkan

bahwa ketidakpastian lingkungan yang tinggi dapat memengaruhi kinerja yang semakin baik.

Penelitian Fibrianti (2013) membuktikan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian lain dilakukan Pingka (2013) juga membuktikan bahwa ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Daerah Pemerintah Kota Medan.

## **H2: Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap Kinerja SKPD**

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Transparansi Laporan Keuangan**

Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen organisasi untuk menjalankan dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat tercapai. Apabila transparansi dianggap sebagai salah satu nilai atau prinsip yang harus dipegang oleh organisasi dalam pengelolaan keuangannya maka, para manajemen di dalam organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjaga nilai atau prinsip transparansi dalam laporan keuangannya. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi

akan mewujudkan transparansi laporan keuangan yang semakin transparan.

Penelitian Ridha dan Basuki (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan pemerintah daerah di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian lain dilakukan oleh Hastuti (2015) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap transparansi laporan keuangan daerah.

### **H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Transparansi Laporan Keuangan**

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD**

Konsep tentang komitmen organisasi berawal dari loyalitas terhadap organisasi oleh individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, karyawan merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja sehingga membuat karyawan akan memberikan upaya yang

terbaik dalam bekerja sehingga hasil atau kinerja juga lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fibrianti (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian lain dilakukan oleh Pingka (2013) yang juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah kota Medan.

#### **H4: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja SKPD**

### **5. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan**

Transparansi laporan keuangan merupakan sebuah tuntutan terhadap organisasi publik karena laporan keuangan digunakan oleh para *stakeholder* dalam mengambil keputusan dan penilaian. Laporan keuangan merupakan *output* organisasi yang dihasilkan oleh perangkat melalui sebuah sistem yang telah diatur di dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini manusia berperan untuk mengoperasikan perangkat, sehingga keberhasilan suatu sistem untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh Kualitas Sumber Daya Manusia.

Dalam teori *management control system*, Anthony mengatakan bahwa *management control system* adalah “*influence members of the organization to implement the organization*” yang dapat diartikan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah upaya untuk memengaruhi manusia dalam suatu organisasi agar bertindak sesuai dengan strategi dalam mencapai tujuannya. Salah satu tujuan tersebut adalah menciptakan praktik transparansi. Praktik tersebut tentunya memerlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai dari segi jumlah dan kompetensi. Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin memadai memengaruhi penerapan transparansi laporan keuangan yang semakin transparan. Fardian (2014) membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap transparansi laporan keuangan.

**H5: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap  
Transparansi Laporan Keuangan**

**6. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa memberikan kontribusi yang optimal apabila ingin mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi karena manusia melakukan

kegiatan atau aktivitas atau rangkaian aktivitas yang tidak bisa digantikan oleh perangkat lain. Menurut Martoyo (2002) sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama dan penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran (VMTS). Tanpa unsur manusia, organisasi tidak mungkin dapat berupaya untuk mencapai tujuan sedangkan upaya yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan diukur dengan kinerja organisasi.

Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2007). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kualitas Sumber Daya Manusia didalam organisasi akan semakin baik pula kinerja organisasi.

Penelitian Rahayu (2014) membuktikan kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD Kabupaten Jembrana. Penelitian lain dilakukan Juita (2013) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas SDM dengan kinerja SKPD. Penelitian lain dilakukan Destriyani (2015) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas SDM dengan kinerja SKPD.

**H6: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja SKPD**

## **7. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Transparansi Pelaporan Keuangan**

Teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, user*) yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan manusia. Sistem akuntansi di organisasi sektor publik memiliki transaksi yang kompleks dan besar volumenya sehingga proses pencatatan dan pemrosesan informasi tidak bisa dilakukan secara manual melainkan menggunakan komputer atau yang disebut *computer based information system* atau dikenal juga dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang termasuk kedalam Sistem Pengendalian Manajemen. Salah satu fungsi dari SIM adalah untuk mempermudah pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, pengawasan, pengarahan dan pendelegasian kerja kepada semua departemen yang memiliki hubungan komando atau koordinasi dengannya. Contohnya adalah sistem *Supply Chain Management* (SCM) bermanfaat bagi pihak manajemen karena data-data yang disajikan terintegrasi mengenai manajemen suplai bahan baku, mulai dari pemasok, produsen, pengecer hingga konsumen akhir.

Data-data yang terintegrasi dan terkomputerisasi tersebut akan membantu pihak manajemen untuk melakukan pengawasan. Aspek pendukung dalam pengawasan yaitu adanya transparansi dalam informasi laporan keuangan, jika informasi tersebut terintegrasi dalam suatu sistem yang terkomputerisasi dan mudah untuk diakses maka dapat disimpulkan

bahwa teknologi informasi membantu adanya peningkatan transparansi laporan keuangan.

**H7: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Penerapan Transparansi Laporan Keuangan**

**8. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja SKPD**

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku dari individu dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaannya yang dipengaruhi pengalaman dari pemanfaatan teknologi itu sendiri. Pengalaman dari pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap pemakai apabila teknologi informasi digunakan dengan baik. Pemanfaatan tersebut membantu dalam mempercepat pemrosesan informasi dan pengolahan data dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Teknologi informasi berperan dalam meningkatkan kinerja individu maupun ditingkat organisasi karena teknologi informasi dapat membantu dalam mempercepat pemrosesan informasi dan pengolahan data. Dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Penelitian Nurlaili (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian lain dilakukan oleh Susanti (2014) juga

membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi di SKPD Kabupaten Siak.

**H8: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja SKPD**

**9. Pengaruh Transparansi Laporan Keuangan terhadap Kinerja SKPD**

Transparansi tidak hanya sekedar keterbukaan dalam menunjukkan bagaimana uang publik tersebut telah dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif melalui sistem kinerja anggaran berkonsep *value for money*. Melalui konsep *value for money*, kinerja pemerintah tidak dinilai dari *output* yang dihasilkan saja, tetapi mempertimbangkan *input*, *output*, *outcome*, dan *impact*.

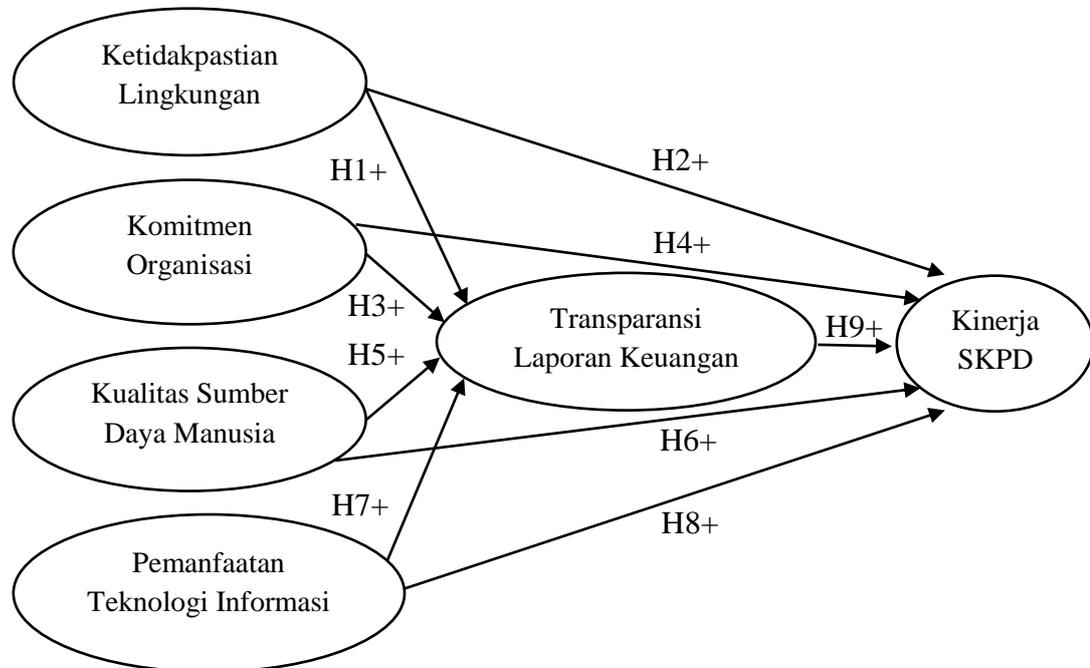
Perwujudan transparansi ini adalah amanat peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan pemerintahan yang memberikan tekanan untuk membuka diri terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi dengan benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Alasan ini menjadikan aparatur pemerintah akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan

dengan sendirinya kinerja pemerintah daerah juga akan baik. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi transparansi berarti semakin baik kinerja pemerintahan.

Penelitian Auditya (2013) membuktikan bahwa transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Provinsi Bengkulu. Penelitian lain dilakukan oleh Garini (2011) juga membuktikan hubungan positif dan signifikan antara transparansi terhadap kinerja pemerintah daerah.

**H9: Transparansi Laporan Keuangan berpengaruh positif terhadap Kinerja SKPD**

### C. Model Penelitian



**GAMBAR 2.1**  
**Model Penelitian**