

Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Dora Pathila¹, M. Fachri Adnan²

¹Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, ²Dosen Ilmu Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

Article Info

Article History:

Received : 31 May 2023

Publish : 06 July 2023

Keywords:

Good governance

Accountability

Transparency

Performance

Info Artikel

Article history:

Diterima : 31 Mei

Publis : 06 Juli 2023

Abstract

This study aims to examine the effect of public accountability and public transparency on the performance of employees of the People's Welfare Bureau of the Regional Secretariat of West Sumatra Province. The research method is a quantitative descriptive method with 45 employees as respondents using a total sampling technique, in which the questionnaires were distributed directly to all employees of the People's Welfare Service. The data analysis technique used in this research is data description, classical assumption testing and hypothesis testing. The results of this study indicate that Public Accountability and Public Transparency Partially and Simultaneously Have a Positive and Significant Influence on Employee Performance at the Bureau of People's Welfare Regional Secretariat of West Sumatra Province.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan responden sebanyak 45 pegawai dengan menggunakan teknik total sampling, dimana kuesioner dibagikan langsung kepada seluruh pegawai Dinas Kesejahteraan Rakyat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi data, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik secara Parsial dan Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Dora Pathila

M. Fachri Adnan

Universitas Negeri Padang

Email : dorafadhila@gmail.com fachriadnan@fis.unp.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian sasaran, tujuan, dan target yang dijalankan pegawai sebagai SDM yang mempunyai peran dalam melaksanakan visi, misi serta strategi instansi, dengan menunjukkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan apakah berhasil atau gagal. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk menunjukkan tingkat pencapaian yang dilakukan oleh pegawai, kelompok, organisasi, maupun instansi. Mocheriono, (2017) mengatakan bahwa Efisiensi atau efektivitas adalah gambaran tentang seberapa sukses suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan atau tujuan, visi dan misi dibangun ke dalam rencana strategis atau program organisasi. Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur ketika karyawan atau tim memiliki tolok ukur atau standar. Khusus organisasi sebagai kriteria keberhasilan. Untuk itu, tujuan yang ditetapkan dalam organisasi dapat ditentukan dengan mengukur indikator kinerja.

Didalam instansi pemerintah, kinerja pegawai dapat dilihat dari semua pelaksanaan kegiatan pekerjaannya. Pelaksanaan yang dilakukan oleh pegawai pemerintah hendaknya mengarah kepada prinsip *good governance*. Suhendar, (2020) mengatakan *Good governance* adalah suatu proses pengorganisasian aparatur pemerintahan untuk memelihara barang dan jasa publik, yang sejatinya selalu berpedoman pada prinsip *good governance*, yaitu efisiensi, berkeadilan, partisipasi, akuntabilitas, dan transparansi.. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* yang baik merupakan bentuk integritas karyawan dan persaratan mendasar untuk mencapai keinginan perusahaan untuk melayani masyarakat dan tujuannya untuk kebaikan masyarakat.

Evaluasi kinerja yang dilakukan pada 34 pemerintah provinsi pada tahun 2021 untuk SAKIP menunjukkan bahwa kinerja pemerintah daerah masih diangka 70,88%. Penyebab rendahnya kinerja pemerintah daerah ini dikarenakan tingkat akuntabilitas publik dipemerintah daerah provinsi, yaitu disini belum tersedianya dokumen perencanaan, RPJMD, Renstra, RKPD, Renja, RKA, dan DPA yang merupakan bentuk dari rendahnya pertanggungjawaban pegawai. Secara nasional, hasil penilaian SAKIP tahun 2021 menunjukkan bahwa akuntabilitas masih lemah pada pemerintah daerah Indonesia (menpan.go.id). Dengan begitu, peran pegawai sebagai sumber daya yang ada dalam pemerintah daerah sangatlah penting sebagai penggerak dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan.

Permasalahan *good governance* tidak lepas dari kurangnya Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik oleh pegawai sebagai pihak internal. Permasalahan yang terjadi dalam prinsip akuntabilitas publik adalah masih banyak pegawai yang tidak taat aturan misalnya menyepelekan pekerjaan dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik, menunda pekerjaan dan datang tidak tepat waktu. Kurangnya kesadaran dari pegawai pemerintah terhadap pekerjaan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban yang buruk dan dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Saputra, Darwanis & Abdullah, 2014) Akuntabilitas memerlukan kesadaran pegawai mengenai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya memberikan dampak positif dan menghasilkan kinerja sangat baik.

Terdapat adanya pegawai yang bekerja dengan tidak sesuai prosedur yang berlaku. Hal ini termasuk permasalahan didalam akuntabilitas pegawai yang kurang memperhatikan prosedur dalam bekerja. Pegawai yang tidak menggunakan prosedur yang sesuai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pelaksanaan program yang tidak mendapatkan hasil yang maksimal juga dipengaruhi oleh tindakan pegawai. Dimana pegawai berperan besar dalam setiap pelaksanaan program. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan program yang telah direncanakan. Tanggungjawab pegawai terhadap keuangan juga harus diperhatikan, karena pegawai harus bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan, serta Pegawai juga harus memberikan laporan keuangan tas setiap program yang dilaksanakan.

Akuntabilitas adalah pertanggung-jawaban yang harus dipertanggung jawabkan di hadapan stakeholders, yaitu pegawai, masyarakat atau perorangan, atas keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas agar mencapai tujuan. Akuntabilitas ini berkaitan langsung dengan tindakan birokrasi penyampaian layanan, sebagai lawan dari penegakan hak-hak tersebut diperoleh langsung atau tidak langsung dari publik Pertanggungjawaban harus dilakukan secara langsung atau melalui media dan kemudian disampaikan kepada pihak internal dan eksternal seperti yang diharapkan atau tidak diharapkan dalam bentuk aturan hukum, wajar atau tidak sukarela. (Widiyanti, 2017).

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lucy Auditya (2013), Hari Eka Setiyawan & Muhammad Safri (2016), dan Wahyuni Arifin, dkk (2020) mengatakan bahwa secara parsial Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. oleh karena itu pegawai harus menerapkan prinsip akuntabilitas didalam instansi mereka, jika Akuntabilitas Publik diterapkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Arip Rahman Sudrajat (2021) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan suatu prinsip yang menjamin penyelenggaraan pemerintahan dengan pertanggungjawaban dalam membuat kebijakan-kebijakan sehingga dapat diketahui dan diawasi oleh DPRD dan masyarakat. Mamluatul Ilmiyah (2022) mengatakan akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan

Transparansi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dikarenakan setiap pegawai memiliki aturan serta prinsip dalam bekerja.

Akuntabilitas publik biasanya dibuktikan juga dengan berjalannya Transparansi Publik. Dimana Kegiatan yang terencana, dilaksanakan dan dapat dievaluasi harus dipaparkan secara terbuka dengan kesediaan dan aksesibilitas yang dapat dijangkau, sehingga terdapat kendali dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh pegawai mengenai pengambilan keputusan serta pengelolaan keuangan. Tidak terlibatnya masyarakat dalam program pemerintah, karena tidak ada informasi yang terbuka mengenai kebijakan yang diputuskan oleh pemerintah itu sendiri. Sehingga program pemerintah seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pengelolaan keuangan seringkali tidak jelas. Oleh karena itu, Masyarakat harus mendapatkan informasi yang jelas melalui media maupun website, agar masyarakat mengetahui kebijakan dan program apa yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan kebutuhan mereka dan menciptakan kepercayaan publik.

Transparansi merupakan memberikan informasi yang jelas dan benar kepada karyawannya atas dasar bahwa publik berhak atas informasi yang jelas dan terperinci tentang tanggung jawab publik atas pengelolaan sumber daya yang dipercayakan serta kepatuhan terhadap hukum atau peraturan. (Peraturan Pemerintah Nomor 71, 2010). Menurut Nurmalasari (2018), Transparansi ialah Prinsip distributif yang memberikan pemahaman dan cakupan seluas mungkin kepada pengguna tentang pengelolaan keuangan publik. Transparansi memastikan bahwa administrasi publik dapat diinformasikan atau dibentuk oleh semua orang, yaitu pembuatannya, kebijakannya, dan hasil yang dicapai melalui praktik. Menurut Mahmudi, (2016) Transparansi mengacu pada keterbukaan organisasi untuk menyediakan informasi tentang proses pengelolaan sumber daya publik terhadap Stakeholders. Transparansi berarti mendapatkan kejelasan dari pimpinan lembaga Diungkapkan kepada opini publik mengenai kegiatan, program serta kebijakan yang sedang berlangsung dan sumber daya untuk mengimplementasikannya. Transparansi dalam pengelolaan keuangan publik adalah prinsip tata kelola yang baik dan harus diikuti organisasi sektor publik....

Penyelewengan atau penyimpangan 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. Menurut Saputra, Darwanis & Abdullah, (2014), Adanya transparansi dalam administrasi publik meningkatkan hal ini karena semua penggunaan, program, dan pengelolaan keuangan diungkapkan secara jelas kepada regulator dan publik. Pemerintahan yang transparan, penggunaan kepercayaan karyawan yang efektif. Dikatakan transparan apabila pelaksanaan pengelolaannya mudah diakses atau dikelola oleh publik sehingga pengawas administrasi publik dapat memantau dan mengevaluasinya. Langkah-langkah yang diambil hendaknya bertujuan untuk membentuk pemerintahan yang lebih transparan, partisipatif dan inovatif, sehingga meningkatkan efisiensi pemerintahan. Oleh karena itu, aturan yang berlaku dalam memberikan informasi kepada public, khususnya UU No. 2009, harus menjadi pedoman bagi pegawai serta UU Keterbukaan Informasi No. 14 Tahun 2008.

Oleh karena itu, Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat juga melakukan pengujian kinerja terhadap pegawai untuk melihat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang harus menciptakan kualitas kinerja yang sangat baik dan juga menerapkan prinsip good governance. Dimana setiap pegawai harus bertanggungjawab serta secara terbuka dalam menjalankan tugas, pekerjaan, dan pengambilan keputusan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif, yang dilaksanakan Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan Teknik pengambilan sampel *Total sampling*. *Total sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan data diolah

menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Deskripsi Data, Uji Asumsi Klasik, Dan Uji Hipotesis.

a. Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176), validitas ialah alat ukur yang dapat dipakai untuk mengukur hubungan antara data yang diperoleh dari suatu objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh seorang peneliti. Validitas ini perlu dilakukan untuk menguji butir pernyataan angket, apakah butir pernyataan tersebut layak untuk disebarkan. Cara menentukan valid tidaknya item pertanyaan pada instrument penelitian ditentukan oleh signifikan α (2-tailed). Item dikatakan valid jika signifikannya $\leq 0,05$. Alternative lain untuk menentukan validitas, apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut valid. apabila nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019:177), uji reliabilitas adalah uji yang menentukan sebagaimana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama memberikan informasi serta identik. Dengan kata lain pengujian Reliabilitas dari sudut pandang positif (kuantitatif) adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data dapat diandalkan jika dua atau lebih penelitian dilakukan pada subjek proses yang sama atau proses yang sama memberikan data yang sama pada waktu yang berbeda. Kemudian, tidak menampilkan data yang berbeda ketika kumpulan data dipecah menjadi dua. Pada uji reabilitas, instrument penelitian dikatakan realibel apabila memiliki nilai koefisien *Combach's Alpha*'0,60.

c. Deskripsi Data

Menurut Sugiyono (2018:13), deskripsi data adalah didasarkan positivisme (data tertentu), data penelitian disajikan sebagai angka yang diukur secara statistik sebagai alat untuk mengontrol besaran yang berkaitan pembahasan yang diteliti untuk mendapatkan hasil maximal. Dengan skor 80-100 (Sangat Tinggi (ST)), 60-80 (Tinggi (T)), 40-60 (Sedang (S)), 20-40 (Rendah (R)), 0-20 (Sangat Rendah (SR)).

d. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo, dkk (2013) uji asumsi klasik adalah uji persyarat bisa diterapkan dalam analisis regresi linier pada *least supplemented vote (OLS)*. Pengujian asumsi klasik ialah syarat yang dilakukan sebelum menguji sebuah hipotesis dengan dilihat ialah data yang bisa didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas data, multikolinearitas, serta Heteroskedastisitas. Karena, data pada penelitian ini mengaplikasikan data kuesioner murni.

- 1) **Uji Normalitas data** : merupakan uji yang memeriksa apakah akuntabilitas publik, transparansi publik, dan kinerja pegawai didalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011), data yang baik ialah data yang memiliki distribusi normal serta mendekati normal.
- 2) **Uji Multikolinearitas** : uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi menemukan ada korelasi antar variabel independen, yaitu Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik. Menurut Ghazali, (2011) Model regresi yang baik semestinya tidak ada korelasi antara variabel independen.
- 3) **Uji Heteroskedastisitas** : ini bertujuan bisa menguji apakah terdapat perbedaan varians antara residual satu variabel dengan variabel lainnya dalam model regresi. (Ghozali, 2011 : 139).

e. Uji Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, untuk melihat pengaruh maka dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Uji ini perlu untuk menentukan pengaruh dan tingkat pengaruh variabel independen, Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Sumatera Barat).

1) Uji T

Uji T ialah salah satu uji statistik yang dilakukan untuk menguji masing-masing pengaruh akuntabilitas publik serta transparansi publik terhadap kinerja pegawai atau menguji jawaban sementara hipotesis, (Sudjiono, 2010).

2) Uji F

Menurut Sujarweni (2015), Uji F ialah uji signifikansi persamaan digunakan serta memastikan pengaruh variabel independen akuntabilitas publik dan transparansi publik secara bersama terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

f. Determinasi koefisien

Menurut Sujarweni, (2015) Koefisien determinasi (R²) digunakan mengenal persentase perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar R², semakin besar persentase perubahan variabel dependen (Y) disebabkan oleh variabel independen (X). Dengan demikian, semakin tinggi nilai R² maka semakin besar pula variabel dependen Y (kinerja pegawai) karena adanya variabel dependen X1 dan X2 (Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Ada berapa Tahap-tahap untuk melihat pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji validitas

Akuntabilitas Publik				
Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,405	0,361	0,026	Valid
X1.2	0,388		0,034	Valid
X1.3	0,513		0,004	Valid
X1.4	0,589		0,001	Valid
X1.5	0,372		0,043	Valid
X1.6	0,494		0,006	Valid
Transparansi Publik				
X2.1	0,438	0,361	0,016	Valid
X2.2	0,603		0,000	Valid
X2.3	0,465		0,010	Valid
X2.4	0,606		0,000	Valid
X2.5	0,488		0,006	Valid
X2.6	0,649		0,000	Valid
X2.7	0,460		0,010	Valid
Kinerja Pegawai				
Y1	0,489	0,361	0,006	Valid
Y2	0,558		0,001	Valid
Y3	0,371		0,044	Valid
Y4	0,433		0,017	Valid
Y5	0,482		0,007	Valid
Y6	0,487		0,006	Valid
Y7	0,432		0,017	Valid

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas semua item menunjukkan nilai koefisien korelasi yang positif dan lebih besar dari nilai r tabel dan nilai Sig. (2tailed) ≤ 0,05. Dengan demikian, data yang diperoleh dari penelitian ini valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Table 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Ket
1.	Akuntabilitas Publik	0,328	Reliabel
2.	Transparansi Publik	0,583	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,402	Reliabel

Berdasarkan tabel 2. uji reabilitas instrument, maka diperoleh instrument Akuntabilitas Publik (X1) dapat dikatakan reliable dengan nilai *alpha cronbach* 0,328. Instrument penelitian Transparansi Publik (X2) dapat dikatakan reliable dengan nilai *alpha cronbach* 0,583. Sedangkan untuk instrument Kinerja Pegawai (Y) juga dikatakan reliable dengan nilai *alpha cronbach* 0,402. Maka bisa disimpulkan bahwa setiap pernyataan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Table 3. Deskripsi Data Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas Publik					
Sub Variabel	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Rata-Rata	%	Kategori
Akuntabilitas Hukum Dan Kejujuran	4,6	5	4,6	92,4	Sangat Tinggi
Akuntabilitas Proses	8,8	10	4,4	88,2	Sangat Tinggi
Akuntabilitas Program	8,5	10	4,2	85,3	Sangat Tinggi
Akuntabilitas Financial	3,9	5	3,9	78,6	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	6,4	7,5	4,2	86,1	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 3. Deskripsi data keseluruhan Akuntabilitas Publik berada pada kategori sangat tinggi yaitu 86,1%, walaupun sudah tergolong sangat tinggi namun dilihat dari persentasenya masih jauh dibawah maksimal. Prinsip akuntabilitas publik yang banyak diterapkan oleh pegawai adalah akuntabilitas hukum dan kejujuran yaitu dengan persentase 92,4%, dan bentuk prinsip akuntabilitas publik yang kurang diterapkan pegawai adalah akuntabilitas financial/keuangan yaitu dengan persentase 78,6%.

Table 4. Deskripsi Data Transparansi Publik

Transparansi Publik					
Sub Variabel	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Rata-Rata	%	Kategori
Kesediaan Dan Aksesibilitas Dokumen	4	5	4	80,1	Sangat Tinggi
Kejelasan Dan Kelengkapan Informasi	8	10	4	79,6	Tinggi
Keterbukaan Proses	12	15	4	76,1	Tinggi
Kerangka Regulasi Yang Menjamin Transparansi	3,4	5	3,4	68,9	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	6,8	8,75	3,8	76,1	Tinggi

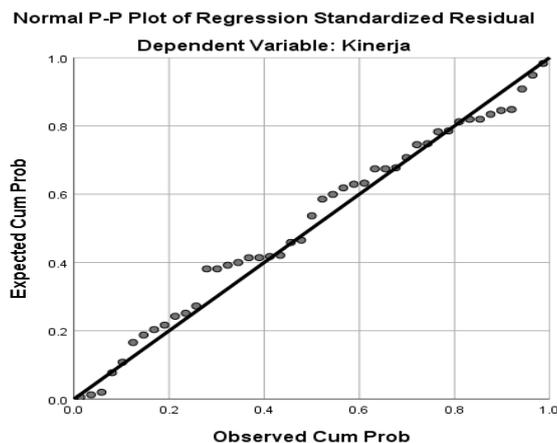
Berdasarkan tabel 4. Deskripsi data keseluruhan transparansi publik berada pada kategori tinggi yaitu 76,1%, walaupun sudah tergolong tinggi namun dilihat dari

persentasenya masih jauh dibawah maksimal. Prinsip transparansi publik yang banyak diterapkan oleh pegawai adalah Kesiediaan Dan Aksesibilitas Dokumen yaitu dengan persentase 80,1%, dan bentuk prinsip transparansi publik yang kurang diterapkan pegawai adalah Kerangka Regulasi Yang Menjamin Transparansi yaitu dengan persentase 68,9%.

Table 5. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai					
Sub Variabel	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Rata-Rata	%	Kategori
Kualitas Kerja	4,6	5	4,6	92,4	Sangat Tinggi
Kuantitas	7,4	10	3,2	74	Tinggi
Ketepatan Waktu	4,2	5	4,2	84	Sangat Tinggi
Efektivitas	4,5	5	4,5	89,8	Sangat Tinggi
Kemandirian	8,4	10	4,2	84,2	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan	5,8	7	4,1	84,8	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 5. Deskripsi data keseluruhan kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi yaitu 84,8%, walaupun sudah tergolong tinggi namun dilihat dari persentasenya masih jauh dibawah maksimal. Prinsip kinerja pegawai yang banyak diterapkan oleh pegawai adalah Kualitas Kerja yaitu dengan persentase 92,2%, dan bentuk prinsip kinerja pegawai yang kurang diterapkan pegawai adalah kuantitas yaitu dengan persentase 74%.



Gambar 1. Uji Normalitas Data

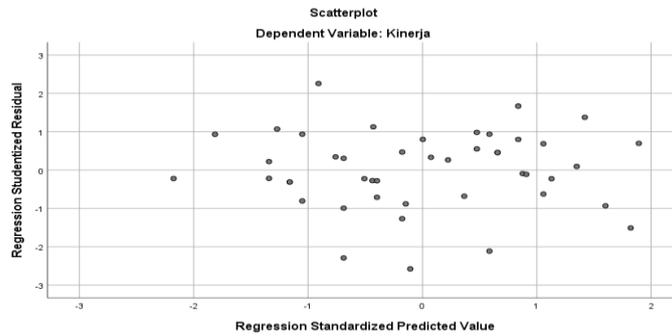
Berdasarkan gambar 1. hasil uji normalitas menunjukkan titik (data) pada plot grafik probabilitas standar dengan garis diagonal. Artinya data yang diperoleh pada penelitian konsisten dengan asumsi normal.

Table 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Akuntabilitas Publik	0,933	1,072
	Transparansi Publik	0,933	1,072

Berdasarkan tabel 6. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance $\geq 0,1$ dengan nilai 0,933. Sedangkan nilai *VIF* variabel Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik adalah $1,072 \leq 10$. Maka variabel independent Akuntabilitas Publik Dan

Transparansi Publik tidak terjadi multikolinieritas serta variabel independent tersebut dapat dipercaya dan layak diuji dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. Pada uji heteroskedastisitas membuktikan dimana titik-titik tersebut tidak menggambarkan pola yang jelas, tetapi titik tersebut tersebar sehingga dapat bervariasi. Maka, Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik tidak terjadi kesamaan.

Table 7. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.629	5.102		2.671	.011
	Akuntabilitas Publik	.321	.132	.272	2.216	.006
	Transparansi Publik	.356	.127	.394	2.795	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7. Terdapat hasil uji T (parsial) dengan menggunakan SPSS 26, uji statistik menunjukkan sebagai berikut:

- Nilai koefisien akuntabilitas Publik adalah 0.321, jika variabel akuntabilitas Publik meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Transparansi Publik, dan konstanta (α) adalah 0, maka Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0.321. Hal ini dilihat dari signifikan Akuntabilitas Publik $0.006 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 45-2-1) = (0,025,42) = (2.017)$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.216 \geq 2.017$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas Publik berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, maka $H0_1$ ditolak dan $H1$ diterima.
- Nilai koefisien regresi Transparansi Publik adalah 0.356, jika variabel Transparansi Publik meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Akuntabilitas Publik dan konstanta (α) adalah 0, maka Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0.356. Dengan nilai signifikan Transparansi Publik (X_2) $0.008 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 45-2-1) = (0,025,43) = (2.017)$ berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2.795 \geq 2.017$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa Transparansi Publik berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai, maka $H0_2$ ditolak dan $H2$ diterima.

Table 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.877	2	32.939	5.929	.005 ^b
	Residual	233.323	42	5.555		
	Total	299.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel 8. Terdapat nilai F_{hitung} sebesar 5.929 dengan nilai F_{tabel} 3.21 sehingga nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $5.929 \geq 3.21$, dengan tingkat signifikan $0,005 \leq 0.05$ maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Kesimpulannya, bahwa variabel Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik secara Bersamaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Table 9. Hasil Determinasi koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.183	2.357
a. Predictors: (Constant), Transparansi Publik, Akuntabilitas Publik				

Berdasarkan tabel 9. Nilai determinasi koefisien berupa nilai R-squared terkoreksi sebesar 0,183. Artinya, Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah 18,3%. Sedangkan 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, yaitu. prinsip efektivitas (effectiveness), keadilan (equity), partisipasi (participation), supremasi hukum, kesetaraan, Berorientasi pada Konsensus, dan visi strategis.

4. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai (H_1)

Hasil penelitian ini dijelaskan secara deskriptif bahwa variabel Akuntabilitas Publik pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 86,1%. Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas Publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sehingga Dapat Disimpulkan Hipotesis Yang Berbunyi Akuntabilitas Publik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial diterima.

Kondisi ini menggambarkan sesungguhnya Akuntabilitas Publik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika Akuntabilitas Publik ini tidak diterapkan oleh Pegawai maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana Kinerja Pegawai akan rendah. Kinerja yang buruk biasanya disebabkan oleh kurangnya kejujuran dari pegawai dan tidak menaati aturan, misalnya menyepelkan pekerjaan dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik, menunda pekerjaan dan datang tidak tepat waktu. Kurangnya kesadaran dari pegawai pemerintah terhadap pekerjaan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban yang buruk dan dapat mempengaruhi kinerja. Ini juga dibahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Darwanis & Abdullah (2014), Akuntabilitas memerlukan kesadaran pegawai mengenai tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga membawa pengaruh yang positif dan menciptakan kinerja yang baik. Masalah akuntabilitas ini juga dibahas dalam penelitian Arinda Hasanah (2021), yaitu yang menjadi kendali dalam akuntabilitas pemerintah daerah adalah kesadaran pegawai akan tanggungjawabnya. Sedangkan menurut widiyanti (2017), Akuntabilitas ialah suatu pertanggungjawaban yang dilakukan pegawai bergantung pada komunitas atau individu yang mungkin berhasil atau tidak berhasil serta menjalankan tugasnya mencapai tujuan yang ditetapkan. Akuntabilitas yang diberikan dalam memberikan pelayanan sebagai hak masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang sangat baik. Pegawai dapat memberikan pertanggungjawaban kepada pihak internal secara berkala sebagai suatu kewajiban hukum.

Menurut Rusdiana dan Nasihudin (2018), akuntabilitas adalah tanggung jawab seseorang dan sekelompok orang ditugaskan oleh delegasi untuk melakukan tugas tertentu baik secara vertikal maupun horizontal. Mardiasmo (2016:20), menyebutkan bahwa

akuntabilitas Publik adalah bertanggung jawab kepada masyarakat (principal) yang memiliki kapasitas dan kewenangan untuk bertindak, mewakili, memberitahukan dan mengungkapkan semua tindakan yang menjadi kewajiban pemegang amanah (agen) dan kewenangan untuk meminta tanggung jawab tersebut. Berlandaskan grand theory yaitu teori agency dijelaskan akuntabilitas ialah suatu pertanggungjawaban pihak- yang diberi kepercayaan menjelaskan bahwa pegawai dalam organisasi publik harus diawasi dan bertanggung jawab kepada mereka semua untuk menetapkan bahwa manajemen dijalankan dengan kepatuhan penuh terhadap berbagai aturan dan peraturan di dalamnya. Kekuatan tugas yang diberikan masyarakat kepada pemerintah. Akuntabilitas dapat meningkatkan kesadaran pegawai atas tindakan dan keputusan mereka sehingga mereka dapat lebih bertanggung jawab atas tindakan dan hasil mereka. Dengan demikian pegawai diharapkan lebih berkomitmen dan memperhatikan setiap bertuk pertanggungjawaban dalam melakukan pekerjaan. Bekerja dengan memperhatikan setiap prinsip dalam akuntabilitas publik, seperti akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas Financial/keuangan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh Lucy Auditya (2013), Hari Eka Setiyawan & Muhammad Safri (2016), dan Wahyuni Arifin, dkk (2020) mengatakan Akuntabilitas publik secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai. Menerapkan prinsip akuntabilitas didalam instansi mereka, jika Akuntabilitas Publik diterapkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Arip Rahman Sudrajat (2021) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah suatu prinsip yang menjamin penyelenggaraan pemerintahan dengan pertanggungjawaban Dalam proses pengembangan suatu kebijakan agar DPRD dan masyarakat dapat mengetahui dan mengontrol kebijakan tersebut. Mamluatul Ilmiya (2022) Dikatakan akuntabilitas berdampak signifikan dan langsung terhadap kinerja dan transparansi berdampak signifikan terhadap kinerja juga, karena setiap pegawai memiliki norma yang berlaku di instansi pemerintah.

2) Pengaruh Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai (H₂)

Hasil penelitian ini dijelaskan secara deskriptif bahwa variabel Transparansi Publik pada kategori Tinggi dengan rata-rata 76,1%. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Transparansi Publik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sehingga dapat disimpulkan, hipotesis yang berbunyi Transparansi Publik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat secara parsial diterima.

Kondisi ini menggambarkan bahwa Transparansi Publik dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. 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. Oleh karena itu, kegiatan yang terencana, dilaksanakan dan dapat dievaluasi harus dipaparkan secara terbuka dengan kesediaan dan aksesibilitas yang dapat dijangkau, sehingga terdapat kendali dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh pegawai mengenai pengambilan keputusan serta pengelolaan keuangan. Tidak terlibatnya masyarakat dalam program pemerintah, karena tidak ada informasi yang terbuka mengenai kebijakan yang diputuskan oleh pemerintah itu sendiri. Sehingga program pemerintah seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pengelolaan keuangan seringkali tidak jelas. Oleh karena itu, Masyarakat harus mendapatkan informasi yang jelas melalui media maupun website, agar masyarakat mengetahui kebijakan dan program apa yang akan dilaksanakan agar sesuai dengan kebutuhan mereka dan menciptakan kepercayaan publik.

Hal ini dipaparkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, Darwanis & Abdullah), mengatakan Tata kelola pemerintah yang baik “good governance” adalah

pemerintah harus menciptakan transparansi antara pemerintah dan masyarakat. Transparansi dapat meningkatkan efisiensi pegawai karena semua pekerjaan, program, dan manajemen keuangan dilakukan secara terbuka dan dipublikasikan. Hal ini juga didukung oleh (Shahib, Habib Muhammad, dkk, 2021) dalam penelitian sebelumnya, bahwa pemerintah yang transparan merupakan pemerintah yang berbasis pada kemudahan akses dan ketersediaan informasi atas setiap program, pelaporan, serta anggaran. Menurut (Auditya, dkk, 2013), memperluas saluran transparansi yang tersedia di pemerintah akan menjadi pengawasan publik yang baik, sehingga akan meningkatkan tingkat kinerja pemerintah. Sedangkan menurut Nurmalasari (2018), transparansi ialah asas keterbukaan mengharuskan masyarakat mengetahui dan menerima informasi seluas-luasnya tentang pengelolaan keuangan. Transparansi memastikan bahwa informasi administrasi publik dapat diakses atau diakses secara bebas oleh semua orang, yaitu perumusannya, kebijakan dan hasil yang dicapai dalam praktik.

Berlandaskan grand theory ialah teori agency mengatakan bahwa dengan adanya Transparansi yang lebih baik, organisasi dapat memperoleh kepercayaan publik yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Sedangkan Mahmudi (2016:17), menyatakan Transparansi berarti tercapainya keterbukaan dalam mengkomunikasikan informasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya publik kepada stakeholders. Transparansi juga berarti bahwa para pengelola organisasi sektor publik dapat menemukan penjelasan tentang kegiatan, program, dan kebijakan yang ada yang dilaksanakan dengan sumber daya yang dikerahkan. Menurut Ritonga dan Syahrir (2016), Transparansi tidak terbatas pada ketersediaan informasi dan informasi yang dipublikasikan, tetapi juga penyajian yang efisien (siaran). Informasi yang dipublikasi secara efisien akan lebih berguna dan efektif dalam keputusan publik tentang pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan daerah.

Dengan demikian, pegawai diharapkan lebih berkomitmen untuk menerapkan prinsip Transparansi Publik guna mendapatkan Kepercayaan Publik. Jika Transparansi Publik diterapkan oleh pegawai dengan maksimal maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja. sebaliknya, apabila Transparansi Publik rendah maka akan mempengaruhi kinerja pegawai karena tidak mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Oleh karena itu, pegawai harus memperhatikan dimensi Transparansi Publik seperti kesediaan dan aksesibilitas dokumen, kejelasan dan kelengkapan informasi, keterbukaan proses, dan menerapkan kerangka yang menjamin transparansi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh Lucy Auditya (2013), Hari Eka Setiyawan & Muhammad Safri (2016), dan Wahyuni Arifin, dkk (2020) mengatakan Transparansi Publik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Transparan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Arip Rahman Sudrajat (2021) mengatakan bahwa Transparansi publik menjamin kebebasan setiap orang untuk mengetahui pengelolaan pemerintah atau keterbukaan dalam merumuskan kebijakan fiskal daerah sehingga DPRD dan masyarakat dapat mengetahui dan mengontrol kebijakan yang ada. Oleh karena itu, kami melihat bahwa Transparansi harus dilakukan oleh pegawai untuk mendapatkan kepercayaan publik. Jika transparansi ditegakkan oleh pegawai dengan maksimal maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika rendah Transparansi Publik akan mempengaruhi Kinerja Pegawai karena tidak mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

3) Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Pegawai (H₃)

Hasil Penelitian Ini Dijelaskan Secara Deskriptif Bahwa kinerja pegawai pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 84,8%. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Secara Bersamaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Hipotesis Yang Berbunyi

Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat secara simultan diterima.

Hal ini memberikan gambaran bahwa akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik sangat penting untuk diterapkan dalam Kinerja Pegawai. Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik dapat dikatakan sebagai bentuk perwujudan dari tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Demikian, diperlukan dilakukan pengukuran kinerja pada pegawai. Menurut (Nordiawan & Hertianti, 2010) dalam penelitian sebelumnya mengatakan pengukuran kinerja berguna dalam membantu pengambil keputusan dalam memantau serta meningkatkan kinerja yang berfokus pada tujuan pemerintah untuk memenuhi persyaratan akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja terhadap pegawai dapat dilihat dari dimensi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Menurut Moceriono (2017), kinerja adalah gambaran seberapa sukses suatu organisasi yang melakukan kegiatan atau program politik dalam rangka mencapai maksud, tujuan, visi dan misi yang dirumuskan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja dapat diidentifikasi serta diukur ketika pegawai atau kelompok pegawai memiliki seperangkat kriteria, standar, atau tolok ukur yang ditetapkan oleh suatu instansi untuk mencapai keberhasilan. Untuk alasan ini, tidak mungkin mengetahui kinerja individu atau kinerja suatu organisasi tanpa arah dan sasaran yang ditetapkan dalam pengukuran, tanpa kriteria keberhasilan. Berlandaskan grand theory ialah teori agency menjelaskan akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik dapat membantu meningkatkan Kinerja Pegawai dan organisasi secara keseluruhan dengan mendorong tanggung jawab, memotivasi kinerja yang lebih baik, meningkatkan koordinasi dan kolaborasi, meningkatkan kepercayaan publik, serta meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Lucy Auditya (2013), Hari Eka Setiyawan & Muhammad Safri (2016), dan Wahyuni Arifin, dkk (2020) mengatakan bahwa akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. akuntabilitas dan Transparansi dapat membantu menciptakan prosedur yang adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini memberikan gambaran akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik sangat penting untuk diterapkan dalam Kinerja Pegawai. transparansi dapat dikatakan sebagai bentuk perwujudan dari tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, 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.

Kedua, Transparansi Publik Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat 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.

Ketiga, Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Publik Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Di Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat sebesar

18,3% dan 81,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam konsep good governance seperti seperti prinsip efektivitas (effectiveness), keadilan (equity), partisipasi (participation), supremasi hukum, kesetaraan, Berorientasi pada Konsensus, dan visi strategis.

6. REFERENSI

- Anas Sudjiono. (2010). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press.
- Arifin, W. U., Muchlis, S., & Suhartono, S. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fairness Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Pemanfaatan Accounting Information System Sebagai Pemoderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 1(2), 67-82.
- Auditya Lucy, Husaini dan Lismawati. 2013. Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Fairness* Volume 3, Nomor 1 : 21- 42 (ISSN 2303- 0348).
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari Eka Setiyawan dan Muhammad Safri. 2016. Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik, dan Pengawasan terhadap Kinerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo (Studi kasus pada Perangkat Daerah Kabupaten Bungo).
- Hasanah, Arinda. 2021. Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Dengan Efektivitas Anggaran Sebagai Variabel Intervening pada OPD Pemerintahan Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mahmudi. 2016. Analisis Lapoan Keuangan Pemerintah Daerah. Edisi Ketiga, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mamluatul, Ilmiyah. (2022). Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Transparansi Publik Terhadap Kinerja Dengan Efektivitas Anggaran Sebagai Variabel Intervening Pada OPD Pemerintahan Sumatera Utara.
- Mardiasmo. 2016. Perpajakan. Yogyakarta: CV Andi O
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nurmalasari, D. (2018). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pemerintah Desa Lekopancing Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ritonga, I. T., & Syahrir, S. (2016). Mengukur transparansi pengelolaan keuangan daerah di Indonesia: berbasis website. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 110–126.
- Rusdiana, & Nasihudin. 2018. Akuntabilitas kinerja dan pelaporan penelitian. Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD Bandung.
- Saputra, Devi Satria, Darwanis dan Syukriy Abdullah. 2014. Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi*.3(2):76-84.
- Sudrajat, A. R. (2021). Akuntabilitas Dan Transparansi Publik: Bagaimana Engaruh Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah Di Kabupaten Sumedang. *Repository FISIP UNSAP*, 3(1).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 12th Edition. Bandung: Afabeta.
- Suhendar, A. (2020). Keterbukaan Informasi Publik Bentuk Keseriusan Pemerintah Menuju Good Governance (Implementasi Undang Undang Nomor 14 Tahun 2008). *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 13(2), 243–251.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunjoyo, dkk. (2013). Aplikasi SPSS untuk Smart Riset, Bandung: Alfabeta.

Widiyanti, A. (2017). Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Pada Desa Sumberejo Dan Desa Kandung Di Kecamatan Winongan Kabupaten Pasuruan). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.