

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas. Organisasi nirlaba mempunyai tujuan bukan mencari keuntungan semata-mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang. Pencapaian tujuan biasanya ditentukan dalam bentuk kualitatif, misalnya peningkatan keamanan dan kenyamanan, mutu pendidikan, mutu kesehatan dan keimanan (Hidayat, 2016:2).

Organisasi sektor publik di tuntutan memiliki kinerja yang baik untuk kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah tanggap dengan lingkungannya, dengan cara memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada suatu struktur organisasi pemerintahan. Pemerintah di pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk mengetahui, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya (Nengsy, 2017:12). Pemerintah menunjukkan perannya dengan menyediakan berbagai layanan kepada masyarakat seperti layanan kesehatan, pendidikan dan fasilitas umum lainnya yang ditujukan sepenuhnya untuk masyarakat luas. Keseriusan pemerintah dalam menyediakan fasilitas umum ini dapat dengan mudah dinilai oleh masyarakat melalui kualitas layanan yang diberikan oleh

pemerintah, diperlukan juga koordinasi antara pemerintah, masyarakat dan pihak lain yang ikut terkait. Hal ini tentu akan berjalan dengan baik apabila pemerintahan yang baik telah berhasil diwujudkan.

Pelayanan publik yang baik menjadi isu kebijakan strategis karena pelayanan publik sangat berimplikasi luas khususnya dalam memperbaiki kepercayaan kepada pemerintah. Kondisi penyelenggaraan pelayanan publik masih menjadi masalah utama yaitu belum optimalnya kinerja aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan pemerintah daerah selama ini sehingga menimbulkan citra kurang baik terhadap pemerintah (Puspitasari dan Bandesa, 2016:21).

Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat, hal ini dikarenakan semakin baiknya kinerja aparat akan berpengaruh dengan semakin baiknya kinerja organisasi tersebut. Kinerja adalah suatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya dalam lingkup pemerintahan. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan maupun program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Mardiasmo, 2012:27).

Kinerja organisasi merupakan hasil dari proses aktivitas organisasi yang efektif, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penata usahaan, pertanggung jawaban pembinaan dan pengawasan (Tarigan, 2014:31). Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) saat ini sering menjadi sorotan publik. Masyarakat yang menerima pelayanan dari instansi pemerintah mulai mempertanyakan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik.

Pengelolaan pemerintah daerah yang berakuntabilitas, tidak bisa lepas dari anggaran pemerintah daerah, sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2012:12), yang mengatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran merupakan alat perencanaan manajerial dalam bentuk keuangan yang berisi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan selama periode waktu tertentu sebagai acuan kegiatan organisasi dan menunjukkan tujuan organisasi.

Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kejelasan sasaran anggaran yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Lingkup sektor publik di Indonesia mengenal Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). RAPBD diartikan sebagai rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Rancangan tersebut memuat pendapatan dan belanja yang menjadi sasaran atau target yang hendak dicapai selama satu tahun (Mardiasmo (2012:12)).

Akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Halim, 2014:12). Dalam menghadapi akuntabilitas tersebut, pemerintah perlu memperhatikan beberapa hal, antara lain anggaran, Pengendalian akuntansi, efektivitas pelaksanaan anggaran dan sistem pelaporan.

Menurut Mahsun dkk (2013:13), akuntabilitas publik berarti pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan tersebut. Pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertindak sebagai pelaku pemberi informasi untuk memenuhi hak-hak publik, yaitu hak untuk mengetahui, hak untuk diberi informasi dan hak untuk didengar informasinya. Akuntabilitas juga dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2013:8).

Keberhasilan pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya dapat dilihat dari laporan keuangan yang disajikan oleh pemerintah daerah yang juga dapat dijadikan sebagai dasar pertanggung jawabannya terhadap publik. Secara umum, tujuan pelaporan keuangan adalah untuk menyajikan informasi yang berguna bagi pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepada entitas pelaporan. Hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas publik sangat penting untuk pertanggung jawaban pemerintah terhadap masyarakat Halim, (2012:8).

Menurut Halim, (2012:8) secara ringkas mengatakan akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas kinerja keuangan pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Informasi dan pengungkapan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus mau dan mampu menjadi subjek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan

yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya. Pemberian informasi dan pengungkapan kinerja keuangan ini adalah dalam rangka pemenuhan hak-hak masyarakat, yaitu hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk diperhatikan aspirasi dan pendapatnya, hak diberi penjelasan, dan hak menuntut pertanggung jawaban (Raharja, 2015:1).

Kinerja suatu instansi juga tidak terlepas dengan adanya partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat akan meningkatkan tanggung jawab serta kinerja organisasi pemerintah daerah. Masyarakat akan menyampaikan keluhan dan saran terhadap pembangunan di daerahnya dan disampaikan kepada pemerintah daerah, yang mana keluhan dan saran tersebut mempunyai tujuan yang sama untuk mensejahterakan masyarakat. Peran serta masyarakat di dalam kinerja organisasi perangkat daerah, maka akan didapatkan keputusan yang lebih realistis sehingga tercipta kesesuaian tujuan bersama antara pemerintahan dan masyarakat didalam kesejahteraan bersama yang lebih besar (Rubin, 2011:12).

Kinerja organisasi yang baik dapat terwujud dengan adanya sistem pengawasan internal yang merupakan proses integral dilakukan secara terus menerus oleh atasan/pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengawasan internal yang dilakukan, maka seluruh proses audit, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan yang lainnya terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif untuk kepentingan

pimpinan dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan efisien. (Soeseno, 2012:7).

Pada pemerintah daerah terdapat aparat pengawasan fungsional *intern* pemerintah kabupaten atau kota yang membantu pimpinan pemerintah dalam melakukan pengawasan apakah kegiatan yang dilakukan oleh aparatnya sesuai dengan visi, misi, tujuan, sasaran dan program yang ditentukan. Pelaporan kinerja disini meliputi bagaimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai sektor publik berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Raharja, 2015:1). Badan pendapatan daerah sebagai motor penggerak untuk pengelolaan keuangan daerah, oleh sebab itu profesionalisme sangat dituntut dalam pengelolaan keuangan tersebut. Keberhasilan pemerintah daerah dapat dilihat dari keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan penerimaan pajak dari tahun ketahun (Raharja, 2015:1).

Kabupaten Rokan Hulu sebagai salah satu daerah yang menetapkan otonomi daerah tidak terlepas dari banyak permasalahan terutama dalam hal pelayanan masyarakat. Penelitian ini akan dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu karena dianggap cukup mewakili kinerja organisasi pada instansi pemerintah. Badan Pendapatan Daerah memiliki aktivitas yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat dan juga merupakan satuan kerja pemerintah yang menyusun, menggunakan dan melaporkan realisasi anggaran atau sebagai pelaksana anggaran dari pemerintah daerah. Secara khusus Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu sedang meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan berupaya mewujudkan

good governance dengan menggunakan pola pengelolaan kinerja organisasi pemerintah daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dianggap sebagai ujung tombak pelayanan publik di daerah menangani urusan pendapatan daerah.

Tabel 1.1
Rincian Pelaksanaan Program Kerja Dan Realisasi Program Kerja
Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019

No	Urusan/Bidang Urusan pemerintahan/Program Prioritas Pembangunan	Kondisi Kinerja RPJMD Tahun 2017 Rp dan %	Realisasi Kinerja Tahun 2019 Rp dan %	Perbedaan Target dan Realisasi
1.	Kinerja Pendapatan			
	a. Pelaksanaan pungutan	(93,4%)	(91%)	2,4%
	b. Administrasi pemungutan			
	c. Koordinasi	(90,75%)	(99%)	8,25%
	d. Anggaran			
	e. Pembinaan	(85,4%)	(87%)	1,6%
2.	Kinerja Pelayanan			
	a. Organisasi dan tata kerja	(86,9%)	(98%)	11,1%
	b. Sumber daya aparatur	(96,8%)	(84%)	12,8%
	c. Sarana dan fasilitas pelayanan	(78,44%)	(87%)	8,56%
	d. Pelayanan khusus	(80,9%)	(78%)	2,9%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2019 Badan Pendapatan Daerah mempunyai beberapa program kerja dan tidak semua program kerja dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dengan meningkatkan kinerja, bersamaan dengan bertambahnya anggaran yang dikelola pemerintah setiap tahunnya. Namun realitasnya kinerja

manajerial pemerintah daerah masih rendah dalam menjalankan roda pemerintahan diukur dari pencapaian program/kegiatan masih jauh dari yang diharapkan. Rendahnya kinerja manajerial diperlihatkan oleh adanya ketimpangan dari besarnya anggaran dengan realisasinya. Realisasi belanja tidak pernah mencapai angka 100% atau 80% target minimal dalam ketentuan target anggaran (rokanhulu.tribunews.com).

Rendahnya serapan anggaran menunjukkan kalau kinerja Organisasi Perangkat Daerah masih belum tepat penggunaan anggaran dan banyaknya Organisasi Perangkat Daerah yang tidak menjalankan programnya. Program dari Pemerintah Daerah yang tidak terlaksana menunjukkan kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah masih rendah serta diperparah dengan lemahnya sistem pengawasan/supervisi kegiatan dari walikota maupun DPRD. Salah satunya dapat dilihat dari realisasi pencapaian Pajak Bumi dan Bangunan.

Tabel 1.2
Realisasi Pencapaian Program Kerja Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Perdesaan Badan Pendapatan Daerah Tahun 2016-2019

Tahun	Target	Realisasi	Jumlah pencapaian dalam %
UPTB 2016	3.257.093.937	1.250.843.223	38,40
UPTB 2017	3.381,101.600	1.198.702.282	35,45
UPTB 2018	3.207.942.134	1.204.685.824	37,55
UPTB 2019	3.785.356.082	1.487.581.875	39,58
UPTB 2020 (Sementara 30/10/2020)	2.868.899.034	774.192.888	26,99

Sumber: Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah, 2020

Dari Tabel 1.2 dapat dianalisis bahwa selama kurun waktu 5 tahun Badan Pendapatan Daerah belum bisa mencapai realisasi kerja sesuai yang ditargetkan. Badan Pendapatan Daerah dalam melaksanakan programnya dijalankan oleh Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah yang memiliki wilayah kerja sebanyak 4 Kecamatan yaitu Rambah, Rambah Hilir, Rambah Samo dan Bangun Purba. Pada tahun 2015 pihak Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Rambah hanya bisa mencapai realisasi sebesar 38,40%, selanjutnya pada tahun 2016, pencapaian realisasi menurun menjadi 35,45%. Namun pada tahun 2017 pencapaian realisasi kembali meningkat menjadi 37,55%, begitu juga di tahun 2018 meningkat menjadi 39,58%. Untuk tahun 2019 berdasarkan data sementara pencapaian realisasi sudah sebesar 26,99 % dari yang ditargetkan. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa secara keseluruhan prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas belum sesuai dengan rencana atau target.

Permasalahan yang mempengaruhi belum tercapainya strategi yang ditetapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan pendapatan daerah, diantaranya yaitu dinas pendapatan daerah masih memiliki keterbatasan sumber daya manusia dalam operasional kegiatannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kurangnya tingkat kepedulian dan kesadaran wajib pajak, kurangnya kerja sama yang baik antar lembaga serta penggunaan teknologi informasi masih belum optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja organisasi perangkat daerah dengan mengambil judul **“Pengaruh akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang hendak penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah partisipasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka penulis mengajukan tujuan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh dibangku kuliah tentang pengaruh akuntabilitas, partisipasi masyarakat dan pengawasan internal terhadap kinerja pemerintah.

2. Bagi Pengembangan Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi perangkat daerah, melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya dengan jumlah faktor-faktor dalam variabel yang lebih banyak jumlahnya dan beragam macamnya. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam melaksanakan otonomi daerah khususnya di dalam desentralisasi, partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja organisasi perangkat daerah agar dapat menciptakan kinerja pemerintah yang baik.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk lebih menjelaskan pokok pembahasan yang dilakukan penulis memberikan sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan landasan teori yang berisi konsep-konsep dan teori-teori sebagai pendukung penulisan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, metode analisis data, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Akuntabilitas

Dalam definisi tradisionalanya, akuntabilitas menurut Bastian (2012:21) adalah istilah umum yang menjelaskan setiap organisasi yang telah menjadi publik harus memperlihatkan misi yang menjadi tanggung jawabnya. Definisi lain menurut Budiardjo (2012:13), menyebutkan akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya.

Menurut Arifiyadi (2013:17), akuntabilitas erat kaitannya dengan instrumen kegiatan pengontrolan terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikannya secara transparan kepada masyarakat. Dalam pasal 7 Undang-undang No. 28 tahun 1999 menjelaskan bahwa yang dimaksud asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat/rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Mulgan (2012:26), bahwa akuntabilitas bersifat eksternal, dalam arti terkait dengan pengendalian yang dilakukan oleh seseorang yang bukan dari lembaga yang harus bertanggungjawab. Akuntabilitas mengacu kepada suatu pola interaksi tertentu; suatu pertukaran sosial dua arah (upaya untuk mendapatkan jawaban, respon, koreksi dan lain sebagainya). Akuntabilitas mengandaikan bahwa hak-hak dari otoritas yang lebih tinggi, dalam arti bahwa mereka yang menuntut akuntabilitas memiliki otoritas untuk meminta pertanggungjawaban dan mengenakan sanksi kepada mereka yang disertai tanggungjawab apabila tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, konsep akuntabilitas mengacu kepada kemampuan untuk menjamin bahwa pejabat publik atau pun lembaga yang sudah publik bertanggungjawab terhadap perbuatannya, dalam arti mereka dipaksa harus memberitahukan dan menjelaskan keputusan-keputusannya, dan akhirnya jika tidak dipenuhi akan dikenai sanksi atas keputusannya tersebut. Dalam konsep ini akuntabilitas dimaknai sebagai penggunaan suatu pola pertukaran atau hubungan tertentu antara dua aktor otonom, satu diantaranya memiliki “otoritas lebih tinggi”.

2.1.1.1 Indikator Akuntabilitas

Adapun indikator Akuntabilitas menurut Krina (2013:10) dibagi menjadi lima yaitu:

1. Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan, dengan setiap keputusan yang diambil sudah

memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku dan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.

2. Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program.
3. Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan.
4. Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media masa akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat.
5. Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan pemerintah, perlu memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, seperti dikutip Mardiasmo (2012:10):

1. Dapat dipertanggung jawabkan

Pegawai mampu mempertanggung jawabkan bagaimana pengelolaan organisasi yang telah dilakukan apakah sesuai dengan visi, misi dan laporan kinerja.

2. Memiliki tujuan yang jelas

Kejelasan dari tujuan dan sasaran dari kebijakan program

3. Kesesuaian laporan dengan SAP

Laporan keuangan disajikan sesuai Standar Akuntansi Pemerintah

4. Dapat dibandingkan

Laporan keuangan dapat digunakan untuk perbandingan kinerja ataupun membandingkan target dengan realisasi.

2.1.1.2 Bentuk Akuntabilitas Sektor Publik

Akuntabilitas dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya menurut Rosjidi (2011:145) jenis akuntabilitas dibedakan menjadi dua tipe, yaitu:

1. Akuntabilitas Internal

Diperuntukkan bagi setiap tingkatan organisasi internal penyelenggara pemerintah negara termasuk pemerintah dimana setiap pejabat atau pengurus publik baik individu maupun kelompok secara hierarki berkewajiban untuk mempertanggung jawabkan kepada atasannya langsung mengenai perkembangan kinerja kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Keharusan dari akuntabilitas internal pemerintah tersebut telah diamanatkan dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (AKIP).

2. Akuntabilitas Eksternal

Melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggung jawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangannya untuk dikomunikasikan kepada pihak *eksternal* lingkungannya.

Laitte (2011:10) membedakan akuntabilitas dalam tiga macam, yaitu:

1. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasarannya adalah laporan keuangan yang mencakup penerimaan,

penyimpanan, dan pengeluaran keuangan instansi pemerintah. Komponen pembentuk akuntabilitas keuangan terdiri atas:

a. Integritas Keuangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas berarti kejujuran, keterpaduan, kebulatan, dan keutuhan.

b. Pengungkapan

Konsep pengungkapan mewajibkan agar laporan keuangan didesain dan disajikan sebagai kumpulan gambaran atau kenyataan dari kejadian ekonomi yang mempengaruhi instansi pemerintahan untuk suatu periode dan berisi cukup informasi.

c. Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan

Akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah harus menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan akuntansi pemerintahan.

4. Akuntabilitas Manfaat

Pada dasarnya memberi perhatian pada hasil-hasil dari kegiatan pemerintahan.

5. Akuntabilitas Prosedural

Akuntabilitas yang memfokuskan kepada informasi mengenai tingkat kesejahteraan sosial.

Dalam sektor publik, menurut Mardiasmo (2012:10) dikenal beberapa bentuk dari akuntabilitas, yaitu:

1. Akuntabilitas ke atas (*upward accountability*)

Menunjukkan adanya kewajiban untuk melaporkan dari pimpinan puncak dalam bagian tertentu kepada pimpinan eksekutif, seperti seorang dirjen kepada menteri.

2. Akuntabilitas keluar (*outward accountability*)

Tugas pimpinan untuk melaporkan, mengkonsultasikan, dan menanggapi kelompok-kelompok klien dan *stakeholders* dalam masyarakat.

3. Akuntabilitas ke bawah (*downward accountability*)

Menunjukkan bahwa setiap pimpinan dalam berbagai tingkatan harus selalu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan berbagai kebijakan kepada bawahannya karena sebegus apapun suatu kebijakan hanya akan berhasil apabila dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai.

2.1.2 Partisipasi

Secara harfiah, partisipasi berasal dari kata bahasa Inggris *participation* yang berarti peran serta. Dalam pengertian yang lebih luas, partisipasi dapat diartikan sebagai bentuk peran serta atau keikutsertaan secara aktif atau pro aktif dalam suatu kegiatan, reflektasi dan memulai suatu aksi bersama bisa terjadi.

Salah satu tujuan terpenting partisipasi yang tidak bisa terlepas dalam setiap kegiatan, yaitu dalam proses pengambilan keputusan. Sebagaimana dikemukakan oleh Adiyoso (2012:10) bahwa tujuan utama partisipasi adalah melibatkan pegawai/kelompok dalam proses pengambilan keputusan, memberikan

hak suara dalam proses pengambilan keputusan, mendorong dan melibatkan pegawai/kelompok serta menyatukan tujuan.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi partisipasi dapat dilihat dari dua sisi, baik secara internal yaitu: motivasi, pengetahuan, pengalaman individu dan sebagainya maupun eksternal yaitu: peran stakeholder, kondisi sosial, politik, ekonomi dan budaya. Partisipasi dapat terwujud jika struktur kelembagaan memungkinkan pegawai/kelompok untuk berpartisipasi dan memutuskan persoalan mereka sendiri dan adanya keterwakilan pegawai/kelompok secara proporsional didalam setiap proses pengambilan kebijakan atas nama kepentingan bersama.

Istilah partisipasi banyak dikemukakan dalam berbagai kegiatan terutama kegiatan pembangunan. Sumaryadi (2012:46) mengartikan partisipasi adalah sebagian “pengikutsertaan/peran serta” atau pengambil bagian dalam kegiatan bersama. Partisipasi berarti peran serta seseorang dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberikan masukan berupa pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan.

Pengertian partisipasi menurut Mikkelson (2011:58), adalah kontribusi sukarela dari pegawai/kelompok kepada proyek tanpa ikut serta dalam pengambilan keputusan. Menurut Nasution (2012:16), partisipasi merupakan istilah deskriptif yang menunjukkan keterlibatan beberapa orang dengan jumlah signifikan dalam berbagai situasi atau tindakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

2.1.2.1 Indikator Partisipasi

Indikator partisipasi menurut Mikkelson (2011:58) sebagai berikut:

1. Ikut serta mengajukan usul atau pendapat baik yang dilakukan langsung maupun melalui lembaga-lembaga kemasyarakatan yang ada.
2. Ikut serta bermusyawarah dalam mengambil keputusan tentang penentuan program mana yang dianggap cocok dan baik untuk masyarakat.
3. Ikut serta melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam musyawarah termasuk dalam hal ini memberikan sumbangan, baik berupa tenaga, iuran uang dan material lainnya.
4. Ikut serta mengawasi pelaksanaan keputusan bersama termasuk di dalam mengajukan saran, kritik dan meluruskan masalah yang tidak sesuai dengan apa yang telah diputuskan tersebut.
5. Ikut serta bertanggung jawab terhadap berhasilnya pelaksanaan program yang telah ditentukan bersama.
6. Ikut serta menikmati dan memelihara hasil-hasil dari kegiatan pembangunan.

Indikator partisipasi menurut Sumaryadi (2012:46) sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participation in decision making*).
Ikut serta mengajukan usul atau pendapat baik yang dilakukan langsung maupun
2. Partisipasi dalam pelaksanaan (*participation in implementation*)
Ikut serta melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam musyawarah

3. Partisipasi dalam menerima manfaat (*participation in benefits*).

Ikut serta bertanggung jawab terhadap berhasilnya pelaksanaan program yang telah ditentukan bersama.

4. Partisipasi dalam evaluasi (*participation in evaluation*).

Ikut serta mengawasi pelaksanaan keputusan bersama termasuk di dalam mengajukan saran, kritik dan meluruskan masalah yang tidak sesuai dengan apa yang telah diputuskan tersebut.

2.1.3 Pengawasan Internal

Kata “Pengawasan” berasal dari kata “awas” berarti “penjagaan”. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. Terry (2012:10) berpendapat bahwa pengawasan internal sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik. Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.

Pengawasan internal penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto (2013:12) sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh pernyataan Siagian (2012:4), yang menyatakan bahwa pengawasan internal adalah “proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan internal diharapkan untuk menyediakan hanya keyakinan yang memadai bukan keyakinan yang mutlak kepada manajemen dan dewan direksi suatu entitas karena keterbatasan yang melekat dalam semua sistem pengawasan internal dan perlunya mempertimbangkan biaya dan manfaat relatif dari pengadaan pengawasan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 2011 pasal 1, pengawasan internal adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi yang bertujuan untuk mengendalikan kegiatan, mengamankan harta dan aset, terselenggaranya laporan keuangan yang baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dan mendeteksi secara dini terjadinya penyimpangan dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat–pendapat para ahli, dapat disimpulkan pengawasan internal adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

2.1.3.1 Prinsip-prinsip Pengawasan Internal

Menurut Levany (2011:23) untuk dapat mencapai tujuan pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengawasan internal yang meliputi:

1. Pemisahan fungsi

Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidakberesan. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efisiensi pelaksanaan tugas.

2. Prosedur pemberian wewenang

Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.

3. Prosedur dokumentasi

Dokumentasi yang sangat penting untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumen memberi dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.

4. Prosedur dan catatan akuntansi

Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi yang diteliti secara cepat dan tepat serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

5. Pengawasan fisik

Berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan transaksi.

6. Pemeriksaan intern secara bebas

Menyangkut perbandingan antara catatan asset dengan asset yang betul-betul ada.

2.1.3.2 Indikator Pengawasan Internal

Menurut Boyton dan Johnson (2012:13) mengidentifikasi lima unsur yang saling terkait dalam pengawasan internal:

1. *Control environmen*

Menetapkan tujuan dari sebuah organisasi, yang mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Ini adalah dasar untuk semua komponen lain dari pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

2. *Risk assessment* (penaksiran resiko)

Identifikasi dan analisis risiko yang relevan dengan pencapaian tujuannya entitas, membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

3. *Control activities* (aktivitas pengendalian)

Kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa manajemen yang diarahkan telah dilakukan.

4. *Information and communication* (informasi dan komunikasi)

Identifikasi, penangkapan dan pertukaran informasi dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan orang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. *Monitoring* (pemantauan)

Proses yang menilai kualitas internal kinerja kontrol

Pendapat ini sejalan dengan Ikatan Akuntan Indonesia (2011:23) yang mengemukakan ada lima unsur (komponen) pengendalian yang saling terkait berikut ini:

1. Lingkungan pengendalian

Menetapkan corak organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

2. Penilaian resiko

Penilaian resiko adalah identifikasi entitas dan analisi terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.

3. Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. Pemantauan pengendalian internal

Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.4 Kinerja Organisasi

Salah satu cara untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan mengukur kinerjanya. Menurut Callahan (2013:91) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*), dibandingkan organisasi lain (*benchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Kinerja atau *performance* dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja. Rue dan Byars (2011:37) mendefinisikan bahwa: “Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*”. Ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2015:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Sedarmayanti (2012:50), bahwa *performance* yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti "prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja/tindakan, unjuk kerja, dan penampilan kerja.

Ndraha (2013:19) menjelaskan bahwa kerja bisa diartikan sebagai produk, dan dapat diartikan sebagai proses. Menurut Mangkunegara (2012:67), bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan tugas dan kewajibannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Jenis Kinerja Organisasi

Kinerja suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan, organisasi sosial ataupun organisasi perusahaan bergantung pada kinerja subyek pelaksanaannya. Menurut Weston (2013:14-15), bahwa di dalam suatu organisasi dikenal 3 jenis kinerja, yakni:

1. Kinerja Administratif (*administrative performance*)

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung-jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

2. Kinerja Operasional (*operational performance*)

Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan.

3. Kinerja Strategik (*strategic performance*)

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana perusahaan beroperasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Organisasi

Organisasi publik adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menyebabkan organisasi publik diukur keberhasilannya melalui ekonomi, efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik harus menetapkan indikator-indikator dan target pengukuran kinerja yang berorientasi kepada masyarakat. Pengukuran kinerja pada organisasi publik dapat meningkatkan

pertanggungjawaban dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Bagi pemerintah daerah, sebagai organisasi yang mengemban fungsi utama pemerintahan yaitu pelayanan publik, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting terutama untuk mengukur pelayanan yang telah diberikan kepada masyarakat dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan di tahun berikutnya.

Dwiyanto (2016:47) mengemukakan bahwa mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Penilaian terhadap kinerja adalah upaya untuk memperbaiki kinerja agar bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis.

Prawirosentono (2018:27-32) dalam melakukan penilaian kinerja organisasi melakukan pendekatan dari perspektif pemberi layanan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah bila tujuan organisasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggungjawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah pada orang lain agar melaksanakan tugas yang dibebankan padanya dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

4. Disiplin

Taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Wasistiono dkk. (2012: 48-50) menjelaskan beberapa indikator yang kiranya dapat dijadikan ukuran yang menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian misi dan tujuan organisasi pemerintah sebagai berikut:

1. Produktivitas.

Konsep efisiensi atau rasio antara output dan input. Konsep ini terasa terlalu sempit jika dikaitkan dengan misi dan tujuan organisasi pemerintah.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan yang diterima masyarakat dari organisasi pemerintah. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Apakah pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit atau eksplisit.

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

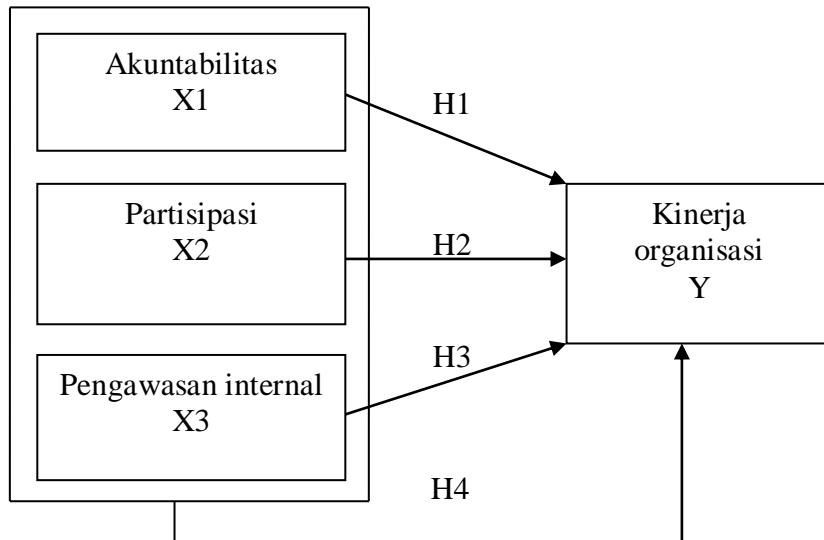
Beberapa penelitian terdahulu telah penulis rangkum untuk menjadi landasan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

Nama, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Raharja (2015)	Pengaruh akuntabilitas, partisipasi masyarakat dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi (Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng)	Variabel dependen: kinerja organisasi Variabel independen: akuntabilitas, partisipasi masyarakat dan pengawasan internal	Akuntabilitas dan pengawasan internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi. Secara simultan penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas, partisipasi masyarakat dan pengawasan internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
Jitmau (2018)	Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan fungsi pemeriksaan intern terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi Empiris di Kabupaten Sorong)	Variabel dependen: kinerja pemerintah daerah Variabel independen: akuntabilitas, transparansi dan fungsi pemeriksaan intern	Menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
Sumawidayani (2018)	Pengaruh partisipasi masyarakat terhadap kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Denpasar	Variabel dependen: kinerja organisasi Variabel independen: partisipasi masyarakat	Menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Denpasar

2.2 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesa yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Akuntabilitas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Partisipasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Pengawasan internal diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian empiris yang mencoba memberikan bukti mengenai pengaruh pada kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Dalam penelitian ini, objek atau variabel yang akan digunakan adalah akuntabilitas, partisipasi, pengawasan internal dan kinerja organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Rokan Hulu yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemda Rohul KM. 04 Pematang Berangan Kabupaten Rokan Hulu. Jangka waktu penelitian pada bulan Oktober 2020 sampai dengan April 2021.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan karakteristik yang ada pada objek penelitian menurut Razak (2015:22). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 87 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Razak (2015:22) sampel merupakan sebagian atau seluruh anggota populasi yang langsung dilibatkan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum (Hair, 2011:25). Dengan demikian berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 87 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2011:74) adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung berbentuk angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2011:74) adalah data yang menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat dari responden terhadap pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

3.3.2. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2011:74) merupakan suatu data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Data primer dari penelitian ini yaitu responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011:74) adalah data yang diolah oleh orang lain dan telah dipublikasikan. Data tersebut diperoleh dari buku, laporan instansi terkait maupun dari literatur-literatur yang ada.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data menurut Sugiyono (2011:74) merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini sangat penting karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data tersedia. Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian langsung ke lapangan guna mengetahui permasalahan yang terjadi data yang di kumpulkan ini nantinya akan diikutsertakan dalam analisis sebagai bahan *cross check* terhadap angket yang telah disebarkan kepada responden sesuai dengan sampel penelitian.
2. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dikirimkan per pos yang diserahkan kepada responder guna diisi. Alat pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

3. Wawancara

Wawancara merupakan metode data dengan menggunakan tanya jawab kepada responden. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

4. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.5 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja organisasi. Lebih jelasnya mengenai definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
1	Akuntabilitas (X1)	Budiardjo (2012:13), menyebutkan akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawabannya.	Mardiasmo (2012:10): 1. Dapat dipertanggung jawabkan. 2. Memiliki tujuan yang jelas 3. Kesesuaian laporan dengan SAP 4. Dapat dibandingkan	Ordinal

Berlanjut ke hal 36...

Lanjutan Tabel 2.1

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
2	Partisipasi (X2)	Sumaryadi (2012:46) mengartikan partisipasi adalah sebagian “pengikutsertaan/peran serta” atau pengambil bagian dalam kegiatan bersama.	Sumaryadi (2012:46) sebagai berikut: 1. Partisipasi dalam pembuatan keputusan (<i>participation in decision making</i>). 2. Partisipasi dalam pelaksanaan (<i>participation in implementation</i>) 3. Partisipasi dalam menerima manfaat (<i>participation in benefits</i>). 4. Partisipasi dalam evaluasi (<i>participation in evaluation</i>).	Ordinal
3	Pengawasan internal (X3)	Sujamto (2013:12) mendefinisikan pengawasan internal sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.	Boyton dan Johnson (2012:3) 1. Lingkungan pengendalian 2. Penaksiran resiko 3. Aktifitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. pemantauan	Ordinal
4.	Kinerja organisasi (Y)	Callahan (2013:91) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (<i>previous performance</i>), dibandingkan organisasi lain (<i>benchmarking</i>) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.	Wasistiono dkk (2012:48-50) 1. Produktifitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial (Sugiyono, 2012:34). Mengukur sikap responden dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang digunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang didasarkan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:34)

Tabel 3.2 skala likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:34)

Mengukur nilai variabel penulis menggunakan prosedur pengujian yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2011:12). Pengujian menggunakan uji dua sisi

dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2011:23).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menjelaskan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik pada suatu data yang berfungsi untuk menjelaskan keadaan suatu data pada saat menghimpun jawaban responden. Berikut perhitungan untuk menentukan tentang nilai pada suatu kelas dalam suatu data dengan menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR).

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor item}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	85 – 100	Sangat baik
2	71 – 84,99	Baik
3	56 – 70,99	Cukup
4	46 – 55,99	Kurang
5	0 - 45,99	Kurang baik

Sumber: Ghozali (2011:23)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan penyebaran data melalui sebuah grafik, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°) dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Tanjung, 2013:12).

2. Multikolinieritas

Menurut Tanjung (2013:12), pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan Variasi Inflansi Faktor (VIF) < 10 , maka model tersebut menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Menurut Tanjung (2013:12), pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain, jika variasi residual maka bersifat homoskedastisitas dan jika berbeda maka bersifat heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif, untuk menganalisis antar variabel dengan menghubungkan data yang telah diperoleh dari penelitian dan penulis menggunakan regresi linier berganda, dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja organisasi

α = constanta

β = koefisien regresi

X_1 = variabel akuntabilitas

X_2 = variabel partisipasi

X_3 = variabel pengawasan internal

e = *error disturbances*

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.6.1 Uji parsial T

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variabel independen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka setiap variabel bebas yang diteliti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal secara parsial terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig \geq Level signifikan (5%) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal secara parsial terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3.7.6.2 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak, H_a diterima atau variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak atau variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol (H_0) merupakan model parameter sama dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a) yaitu tidak semua parameter simultan dengan nol atau seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

H_0 diterima jika: $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} atau signifikan 0,05

H_a diterima jika: $F_{hitung} >$ F_{tabel} atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H_a Diterima : Apabila $F_{hitung} >$ F_{tabel} , artinya variabel akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal secara simultan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

H_0 Diterima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal secara simultan terhadap kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3.7.6.3 Uji Koefisien Determinasi (uji R^2)

Menurut Tanjung (2013:12), uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) menjelaskan variabel terikat (dependen) menjelaskan variabel terikat (dependen). Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas, partisipasi dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18.