

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM
PENGELOLAAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA
ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**IRVAN GUNAWAN
NPM : 1702110195**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRVAN GUNAWAN
NPM : 1702110195

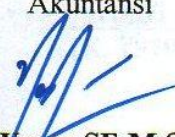
Dengan judul:

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA PROVINSI ACEH**

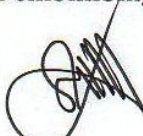
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

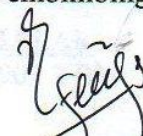
Ketua Program Studi
Akuntansi


Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

Pembimbing I


Syamsidar, SE, M.Si, Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing II


Fitri Yunina, SE, M.Si
NIP. 19860610 201504 2 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IRVAN GUNAWAN
NPM : 1702110195

Dengan judul:

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN
KEUANGAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN
OLAHRAGA PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 01 Maret 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Syamsidar, SE, M.Si, Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Fitri Yunina, SE, M.Si
NIP. 19860610 201504 2 002

Anggota

Irmawati, SE, M.Si, Ak, CA
NIK. 19750211 200406 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi



Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Banda Aceh, 13 Maret 2021
Yang Menyatakan




 796AHF860923029
 000
 DIPILORAI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Irvan Gunawan

NPM : 1702110195

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH

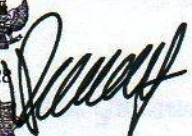
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 13 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Irvan Gunawan

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM
PENGELOLAAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA
ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI ACEH**

Pembimbing I : Syamsidar, SE,M.Si. Ak
Pembimbing II : Fitri Yunina, SE. M.Si

IRVAN GUNAWAN
NPM : 1702110195

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini merupulan untuk mengetahui bahwa akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Untuk mengetahui bahwa akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Untuk mengetahui bahwa transparansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Adapun metode dalam penelitian ini mernggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisa data yang digunakanan analisis regresi linier berganda dengan jumlah responden 54 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang semakin baik gaya akuntabilitas maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Tranparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang semakin baiknya tranparansi maka akan meningkatnya kinerja pegawai dan Secara simultan atau bersamaan akuntabilitas dan tranparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Dalam hal ini jika akuntabilitas dan tranparansi meningkat maka akan meningkatnta kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Akuntabilitas, Tranparansi.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan. Serta shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan. Atas nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh dengan skripsi yang berjudul **PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih.

1. Bapak Drs. Tarmizi Gading, SE, M.Si., M.M. selaku sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu serta meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang membangun, ilmu, nasehat dan motivasi.
2. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA selaku Ketua prodi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Syamsidar, SE, M.Si. Ak. Selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.

4. Ibu Fitri Yunina, SE. M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu banyak untuk memberikan saya bimbingan dengan penuh masukan.
5. Bapak/ibu dosen serta Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh telah meluangkan waktu untuk mendidik saya.
6. Keluarga kesayangan, orang tua tercinta Ibunda Cut Marfida Hasan dan Ayahnda Musri Idris dan kakak Vina Safana dan Intan Farah Dibaserta keluarga besar saya dengan ketulusan dan keikhlasannya selalu memberikan doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tak tergantikan, serta dukungan semangat baik moril maupun materil dalam perjalanan keberhasilan menyelesaikan studi dan skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang takdapat di sebutkan satu persatu, yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu serta mengajarkan penulis untuk bias segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pengalaman. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, Terima Kasih.

Banda Aceh 3 Januari 2021

Irvan Gunawan

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumus Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Akuntabilitas	13
2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas	13
2.1.2.2 Aspek-Aspek Akuntabilitas	14
2.1.2.3 Fungsi Akuntabilitas Publik.....	15
2.1.2.4 Indikator Akuntabilitas	15
2.1.3 Transparansi	16
2.1.3.1 Pengertian Transparansi	16
2.1.3.2 Manfaat Transparansi Anggaran.....	18
2.1.3.3 Indikator Transparansi	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis	23
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1. Tujuan Penelitian	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horizon Waktu	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	29

3.5	Teknik Analisa Data.....	29
3.6	Pengujian Data	30
3.6.1.	Pengujian Reliability.....	31
3.6.2.	Pengujian Validitas	31
3.6.3.	Pengujian Asumsi Klasik.....	31
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	31
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	32
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7	Rancangan Pengujian Hipotesis.....	32
3.8.1	Uji t	33
3.8.2	Uji f	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	37
4.1	Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh	37
4.1.1.	Visi dan Misi.....	39
4.2	Karakteristik Responden.....	40
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	41
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.3.1.	Deskripsi Variabel Kinerja.....	43
4.3.2.	Deskripsi Variabel Akuntabilitas	44
4.3.3.	Deskripsi Variabel Tranparansi	45
4.4	Hasil Pengujian Data.....	46
4.4.1.	Hasil Uji Validitas.....	46
4.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.4.3.	Hasil Pengujian Asusmsi Klasik	48
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian Akuntabilitas dan Tranparansi Terhadap Kinerja.....	51
4.5.1.	Hasil Pengujian Hipotesis	53
4.6	Impikasi Hasil Penelitian	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Skala Likert	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja.....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Akuntabilitas	44
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Tranparansi	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas <i>one sampel kolomogoroc sminorv test...</i>	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regresi	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini membuat masyarakat terbuka pikiran tentang pengelolaan pemerintahan. Dalam pengembangan pengetahuan ini membuat masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), sehingga tercipta pemerintah yang bersih dan mampu menyediakan *public goods* dan *public services* sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur Negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah Negara dan pembangunan, dengan mempraktekan prinsip-prinsip *good governance*.

Paradigma pemerintahan pada beberapa negara mulai menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*), dalam rangka menempatkan organisasi pemerintahan menjadi lebih berhasil, berdaya guna dan berkeadilan bagi setiap warga masyarakat. Paradigma ini menuntut aparat pemerintahan agar berubah menjadi lebih tanggap akan tuntutan lingkungannya, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik, transparan dan akuntabel. Reformasi sektor publik tidak saja sekedar perubahan format lembaga, akan tetapi mencakup pembaharuan alat-alat yang digunakan untuk mendukung berjalannya lembaga-lembaga publik tersebut secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel sehingga cita-cita reformasi yaitu menciptakan *good governance* benar-benar tercapai.

Terselenggaranya otonomi daerah terdapat pertimbangan ditinjau dari perkembangan kondisi di dalam Negeri. Untuk menanggapi tentang paradigma baru yang menuntut suatu sistem dalam menata dan mengatur lingkungan di daerahnya sendiri, maka diharapkan pemerintahan setiap daerah agar mampu berdaya guna dan berhasil guna dalam pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan serta dalam rangka pelayanan kepada masyarakat. Selain menghendaki kemandirian (*desentralisasi*) yang menghilangkan ketergantungan kepada pemerintahan pusat diharapkan setiap daerah agar mampu memberdayakan daerahnya agar mampu berkompetensi secara regional, nasional maupun internasional melalui otonomi daerah.

Dalam rangka mendukung sistem pemerintahan guna memperbaiki kesejahteraan rakyat, saat ini otonomi daerah sudah memberlakukannya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan kebijakan tentang Undang – Undang No. 33 Tahun 2004 mengenai perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Sejak diberlakukannya Undang – Undang No. 33 Tahun 2004 mengenai perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, maka pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengelola keuangan daerahnya dengan tidak bertentangan dengan kebijakan dan dasar Negara Indonesia.

Isu tentang kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. Kinerja pemerintahan yang baik apabila pemerintah mampu mengelola yang dapat memberikan kesejahteraan kepada masyarakatnya secara keseluruhan.

Adapun penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pihak Inspektorat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Aceh menyatakan bahwa telah melakukan tugasnya sesuai aturan sebagaimana memiliki fungsi dalam melakukan pengawasan kinerja pemerintahan daerah, dimana salah satu misi yang ingin dicapai adalah dengan mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan daerah. Kemudian fungsi lainnya adalah dengan melakukan pengawasan, pemeriksaan, penilaian dan pengusutan atas dua asas, yaitu asas *dekonsentrasi* yaitu pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah atau kepala wilayah atau kepala instansi vertikal tingkat atasnya kepada pejabat-pejabat di daerah. Dalam hal ini pihak Inspektorat menyatakan banyak temuan yang tidak sesuai dengan harapan, seperti halnya pemborosan dana yang tidak jelas kegunaanya.

Pada satu sisi akuntabilitas sangat diperlukan sebagai bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada masyarakat. Akuntabilitas publik adalah prinsip pertanggung jawaban publik yang sebagaimana proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan harus benar-benar dilaporkan dan dipertanggung jawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Akuntabilitas mensyaratkan bahwa pengambilan keputusan berperilaku sesuai dengan mandat yang diterimanya. Aspek penting yang harus dipertimbangkan yaitu aspek legalitas penerimaan dan pengeluaran bahwa setiap transaksi yang dilakukan harus dapat dilacak otoritas legalnya dan aspek pengelolaan (*sterwarship*) keuangan secara baik, perlindungan asset fisik dan finansial mencegah terjadinya pemborosan dan salah urus. Untuk ini, perumusan kebijakan, bersama-sama dengan cara dan hasil kebijakan tersebut harus dapat diakses dan dikomunikasikan secara vertikal maupun horizontal dengan baik.

Laporan keuangan pemerintahan harus menyediakan informasi yang dapat dipakai oleh pengguna laporan keuangan untuk menilai akuntabilitas pemerintah dalam membuat keputusan ekonomi, sosial dan politik. Akuntabilitas diartikan sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendali tersebut. Dalam hal ini dibutuhkan juga pihak ketiga yang *accountable* untuk memberikan penjelasan atau alasan yang masuk akal terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan dan hasil usaha yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang pembinaan khususnya olahraga bagi pemuda Aceh untuk memupuk kreatifitas dan kepribadian pemuda dalam mengaktualisasikan kemampuan generasi muda dan mengisi pembangunan yang berkelanjutan. Dalam hal ini paradigma masyarakat terhadap instansi pemuda dan olahraga ini masih kurang efisien dan efektif dalam kinerjanya, sebagaimana banyak pemuda masih kurang berkopetensi dalam bidang olahraga. Pada kinerja instansi pemerintah sangat berkaitan erat dengan pengawasan, akuntabilitas transparansi, memantapkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Penerapan berbagai aturan perundang-undangan yang ada terkait dengan penerapan konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan anggaran pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat sehingga rakyat sejahtera dan . Implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Keberadaan Badan Pengawasan Daerah yang ditugaskan sebagai aparat pengawasan umum, dan dalam melakukan pengawasan tugas-tugas administratif maupun operasional untuk adanya mekanisme kerja, baik sebagai pembantu dalam pelaksanaan pengawasan maupun kedudukannya sebagai instansi vertikal yang bertanggung jawab kepada Inspektorat. Namun permasalahan yang terjadi bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan belum dilakukan secara efektif, alasannya karena pelaksanaan kinerja pemerintahan selama ini belum sesuai dengan yang direncanakan, di mana dapat dilihat pelaksanaan pengawasan tidak tepat waktu, hal ini disebabkan karena adanya keterlambatan dalam pengumpulan data yang akan digunakan dalam pemeriksaan sehingga banyak terjadinya penyimpangan yang tidak sesuai.

Selain melakukan pengamatan pada pihak Inspektorat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Aceh, penulis juga melakukan studi pendahuluan pada lingkungan kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang dinilai masih kurang kinerjanya pada organisasi yang terlihat masih kekurangannya *input* masukan yang berupa anggaran, pengetahuan dan sumber daya manusia, kurangnya proses pengelolaan dari *input* yang menunjukkan upaya hasil kinerja, dan hasil *output* tidak sesuai dengan manfaat untuk masyarakat.

Selain dari kinerja ini permasalahan lain seperti akuntabilitas pada organisasi masih kurang, hal ini terbukti dari hasil wawancara bahwa banyak dari pihak pegawai masih kurang jujur dan melanggar hukum terkait dengan anggaran yang akan di rancang, kurangnya prosedur kerja yang tidak sesuai dengan SOP, banyak program kerja tidak sesuai dengan perencanaan awal dan perencanaan kinerja harus di publikasikan kepada media dan kurangnya kebijakan pertanggungjawaban yang diambil oleh pemerintah dari pihak bersangkutan seperti DPR/DPRD.

Pada segi transparansi pihak Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh juga masih memiliki kekurangan, seperti halnya kurangnya penyediaanya informasi yang jelas kepada media, kurangnya akses informasi laporan keuangan yang didapatkan oleh masyarakat, kurangnya mekanisme pelayanan dan penyusunan pengaduan oleh masyarakat dalam pemantauan kinerja pemerintahan dan masih kurangnya kerjasama dengan pihak media dan lembaga non pemerintahan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh Tahun 2020”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut ini :

1. Apakah akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh
2. Apakah akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh
3. Apakah transparansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bahwa akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh
2. Untuk mengetahui bahwa akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

3. Untuk mengetahui bahwa transparansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan untuk :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya dalam menangani kinerja
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh, Serta mengetahui sejauh mana faktor-faktor penyebab terjadinya kredit macet.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada Akuntabilitas dan transparansi dalam Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja instansi atau organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, Zulkifli dkk (2018:139).

Supriyanto (2015:40) menyatakan kinerja suatu organisasi tidak cukup diukur berdasarkan laba akuntansi saja, karena laba akuntansi tidak mempunyai makna riil yang tidak didukung oleh kemampuan organisasi dalam meningkatkan nilai tambah secara ekonomis. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2015:225) bahwa dalam konteks organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja pimpinan SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik Pimpinan SKPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja pimpinan SKPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja adalah padanan dari kata *performance*. Otley dalam Kewo dan Afifah (2017:531) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan dalam hal ini meliputi hasil kerja yang dicapai. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing.

Salah satu perubahan penting terkait dengan *new public managemen* adalah reformasi anggaran, yaitu penggunaan penganggaran kinerja (*performance budgeting*) untuk menggantikan anggaran tradisional (*line item & incremental budgeting*). Anggaran tradisional lebih berorientasi pada *input* dibandingkan dengan *output* dan mengabaikan konsep *value of money*, penyusunan anggaran didasarkan pada anggaran tahun sebelumnya dan belum tentu anggaran tersebut masih sesuai dengan keadaan saat ini. Pada anggaran tradisional tidak ada indikator kinerja yang menggambarkan capaian tujuan dan sasaran layanan publik, sedangkan anggaran berbasis kinerja disusun dengan orientasi *output* dengan tolok ukur keberhasilan *kinerja yang sesuai dengan tujuan anggaran*, (Mahmudi, 2010).

Mangkunegara (2010:15) menyebutkan bahwa kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Kinerja individu, yang merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.
2. Kinerja organisasi, yang merupakan gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 105 Tahun 2000 Pasal 20 Ayat 1 dan 2, tolok ukur kinerja Pemda adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit organisasi perangkat daerah.

Menurut Mulyadi dalam Devi dkk (2014:77) penilaian kinerja organisasi yaitu “penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja pimpinan SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik Pimpinan SKPD tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja pimpinan SKPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira, 2016:225).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja anatara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisisen dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Lebih lanjut Simajuntak dalam Devita dan Musadad (2017:2) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, pertama faktor individu yang merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai melakukan

kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua merupakan dukungan organisasi yang melaksanakan tugasnya seorang pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegra (2016:94) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organsasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai criteria menentukan, selesksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uaraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus memanfaatkan bagi karyawan Menurut Hasibuan (2015:87) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2016:129) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus, rencana diklat dan kemudiaan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal yang di ubah-ubah.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan sekelompok orang secara bersama sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Noviatiani dkk (2019:55) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan suatu kinerja perlu adanya pengukuran, dimana pengukuran indikator kinerja merupakan informasi yang dapat digunakan untuk mengukur status pencapaian kinerja suatu program atau kegiatan terhadap sasaran yang sudah direncanakan. Modul SAKIP (LAN & BPKP) dalam Noviatiani dkk (2019:55) menjelaskan bahwa untuk pengukuran kinerja pemerintahan atau organisasi menggunakan indikator berikut ini :

1. Masukan (*input*), dimana segala sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi dapat melaksanakan kegiatannya sesuai dengan harapan yang akan dikeluarkan, indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, atau peraturan-peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Proses (*process*), segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Keluaran (*output*) merupakan segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik ataupun non fisik. Dengan membandingkan keluaran dari instansi dapat dianalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.
4. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator ini menggambarkan hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan. Konsep *outcome* lebih sulit dibandingkan *input* dan *output*. Outcome mengukur apa yang telah di capai. Dengan kata lain *outcome* adalah hasil yang di capai dalam suatu program atau aktifitas dibandingkan dengan hasil yang diharapkan. Hasil yang diharapkan bisa berupa target kinerja yang di harapkan, sedangkan *outcome* adalah hasil nyata yang dicapai.
5. Manfaat (*benefit*) menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang. Indikator manfaat menunjukan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).
6. Dampak (*impact*), merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan. Indikator ini sulit diukur karena memerlukan waktu lebih dari satu periode untuk mengetahui dampaknya.

Selain itu Mahoney *et al* dalam Miftah dan Rahayu (2015:77) menyatakan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

2. Investigasi

Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

3. Koordinasi

Koordinasi merupakan menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.

5. Supervisi

Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.

6. *Staffing*

Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.

7. Negosiasi

Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.

8. Representasi

Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

2.1.2 Akuntabilitas

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Kusumasari dkk (2015:7) menyatakan akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal, kata akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai. Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Amanah seorang PNS adalah menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Nilai-nilai publik tersebut antara lain adalah:

1. Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan, antara kepentingan publik dengan kepentingan sektor, kelompok, dan pribadi
2. Memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindari dan mencegah keterlibatan PNS dalam politik praktis
3. Memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik
4. Menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan.

Mardiasmo (2014:20) mendefinisikan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Selanjutnya akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban memper-tanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik, (Mardiasmo:2014:20).

Pada dasarnya akuntabilitas keuangan adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan, akuntabilitas ini memiliki ukuran yang menunjukkan apakah aktivitas birokrasi publik atau pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah sudah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai yang dianut oleh rakyat dan apakah pelayanan publik tersebut mampu mengakomodasi kebutuhan rakyat yang sesungguhnya dan akuntabilitas merupakan suatu kewajiban untuk menjawab dan bertindak atas suatu keputusan ketika otoritas bertindak atas nama kelompok yang mentransfer ke kelompok lain. (Schiavo dalam Kewo dan Afiah, 2017:532).

2.1.2.2 Aspek-Aspek Akuntabilitas

Menurut Kusumasari dkk (2015:7) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai, dan dalam penerapan akuntabilitas ini perlu adanya beberapa aspek, yaitu :

1. Akuntabilitas adalah sebuah hubungan (*Accountability is a relationship*). Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggung jawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dilain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggung jawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggung jawab antara kedua belah pihak.
2. Akuntabilitas berorientasi pada hasil (*Accountability is results oriented*). Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.
3. Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan (*Accountability requires reporting*). Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).
4. Akuntabilitas memerlukan konsekuensi (*Accountability is meaningless without consequences*). Akuntabilitas adalah kewajiban. Kewajiban menunjukkan tanggung jawab, dan tanggung jawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.
5. Akuntabilitas memperbaiki kinerja (*Accountability improves performance*). Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja.

2.1.2.3 Fungsi Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Bovens dalam Kusumasari dkk (2015:10) menyatakan akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama, diantaranya :

1. Untuk menyediakan kontrol dekomkrasi dengan membangun suatu sistem yang melibatkan *stakeholders* dan *users* yang lebih luas (termasuk masyarakat, pihak swasta, legislatif, yudikatif dan di lingkungan pemerintah itu sendiri baik di tingkat kementerian, lembaga maupun daerah);
2. Untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan.
3. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

2.1.2.4 Indikator Akuntabilitas

Setiap organisasi memiliki mekanisme akuntabilitas tersendiri. Mekanisme ini berbeda-beda dari setiap anggota organisasi hingga membentuk perilaku yang berbeda-beda pula. Contoh mekanisme akuntabilitas organisasi, antara lain sistem penilaian kinerja, sistem akuntansi, sistem akreditasi, dan sistem pengawasan (CCTV, finger prints, ataupun software untuk memonitor pegawai). Menurut Kusumasari dkk (2015:17) untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi berikut ini:

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*). Akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan.
2. Akuntabilitas proses (*process accountability*). Akuntabilitas proses terkait dengan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas ini diterjemahkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas proses dilakukan untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme.
3. Akuntabilitas program (*program accountability*). Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan Apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

2.1.3 Tranparansi

2.1.3.1 Pengertian Tranparansi

Transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Dengan adanya transparansi dapat menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan, dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi merupakan salah satu prinsip dari *good governance*. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau (Coryanata dalam Zulkifli dkk, 2018:138). Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yaitu informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai, Krina (2012:133).

Selanjutnya, Op.cit yang dikutip oleh Krina (2012:133) juga menjelaskan bahwa prinsip transparansi memiliki dua aspek, yaitu komunikasi publik oleh pemerintah, dan hak masyarakat terhadap akses informasi. Transparansi yakni adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah sesuatu mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik.

Menurut Andrianto dalam Devi dkk (2014:79) transparansi adalah keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik. Transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah azas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 menjelaskan bahwa transparan adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban Pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada Perundang-undangan. Transparansi merupakan pelaksanaan tugas dan kegiatan yang bersifat terbuka bagi masyarakat mulai dari proses kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian yang mudah diakses oleh semua pihak yang membutuhkan informasi tersebut. Transparansi juga memiliki arti keterbukaan organisasi dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang menjadi pemangku kepentingan. Transparansi dibangun atas dasar harus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

2.1.3.2 Manfaat Transparansi Anggaran

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

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

Transparansi menjadi sangat penting bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan dalam menjalankan mandat dari rakyat. Mengingat pemerintah saat memiliki kewenangan mengambil berbagai keputusan penting yang berdampak bagi orang banyak, pemerintah harus menyediakan informasi yang lengkap mengenai apa yang dikerjakannya. Dengan demikian, transparansi menjadi instrumen penting yang dapat menyelamatkan uang rakyat dari penyalahgunaan uang yang bukan menjadi kewenangannya.

2.1.3.3 Indikator Transparansi

Krina (2012:137) menyatakan indikator-indikator dari transparansi adalah sebagai berikut ini :

1. Penyediaan informasi yang jelas
2. Kemudahan akses informasi
3. Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilarang atau pemerintah untuk membayar uang suap
4. Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

Dengan adanya indikator-indikator diatas dapat kita lihat bahwa transparansi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk menjembatani kebutuhan masyarakat tentang keingintahuan masyarakat terhadap jalannya pemerintahan di daerah mereka

sendiri. Hal lain Krina (2012:140) menyebutkan ada beberapa alat ukur transparansi yaitu :

1. Publikasi kebijakan publik melalui alat-alat komunikasi : annual reports, brosur, leaflet, pusat informasi, telepon bebas pulsa, liputan media, iklan layanan masyarakat, website, papan pengumuman, koran lokal.
2. Informasi yang disajikan : acuan pelayanan, perawatan data, laporan kegiatan publik, prosedur keluhan.
3. Penanganan keluhan : berita-berita kota di media massa dan lokal, *notice of respon*, limit waktu *respon*, *opinion pools & survey* tentang isu-isu kebijakan publik, komentar & catatan untuk draft kebijakan & peraturan, *service users surveys*.
4. Institusi dan organisasi daerah : Bawasda, kantor PMD/BPM, kantor Humas, dinas Kominfo, Forum Lintas Pelaku.
5. Pertemuan masyarakat
6. Mimbar rakyat.

Melalui penjelasan Krina diatas dapat dipahami bahwa seharusnya pemerintah daerah memuaskan rasa keingintahuan dari masyarakat tentang jalannya pemerintahan daerah mereka dengan cara mentranparansikan laporanlaporan kegiatan yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah dan juga bagaimana pemerintah daerah dapat mengetahui aspirasi masyarakat dengan menyediakan alat-alat bagi masyarakat sehingga masyarakat dapat ikut mengontrol berjalannya pemerintah desanya sendiri.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Pada studi leteratur penulis melakukan penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mereferensi teori yang relefan dengan kasus atau permasalahan. Adapun penelitian sebelumnya dilakukan oleh Abdullah dkk (2014) yang berjudul Pengaruh transparansi, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (studi pada pemda Kabupaten Aceh Selatan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas dan komitmen organisasi baik secara bersama-sama maupaun terpisah berpengaruh terhadap kinerja SKPD Aceh Selatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wiguna dkk (2015) dengan judul Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng dan hasil penelitian menyatakan pengawasan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Buleleng, akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Buleleng, transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Buleleng.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kewo dan Afiah (2017) dengan judul Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Impelementasi Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah Daerah Serta Implikasinya Pada Akuntabilitas Keuangan. Hasil penelitian menunjukkan Penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada lingkup SKPD kabupaten-kota di propinsi Sulawesi Utara. Penerapan pengendalian intern yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Sulawesi Utara. Kinerja manajerial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan pada kabupaten-kota di Propinsi Sulawesi Utara.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. Hasil penelitian bahwa akuntabilitas dan transparansi yang dimiliki oleh auditor akan memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja instansi bagi auditor Kantor Inspektorat Aceh.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Novatiani dkk (2019) dengan judul Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dan hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas di SKPD Kabupaten Bandung Barat sudah baik, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah baik secara parsial maupun secara simultan. Untuk lebih jelas penulis memaparkan penelitian sebelumnya pada Tabel 2.1 ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

NO	Judul dan Nama Penelitiannya (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh transparansi, akuntabilitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (studi pada pemda Kabupaten Aceh Selatan). Abdullah dkk (2014)	Peneilitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas dan komitmen organisasi baik secara bersama-sama maupaun terpisah berpengaruh terhadap kinerja SKPD Aceh Selatan.	▪ Variabel kinerja	▪ Variabel komitmen organisasi
2	Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng, Wiguna dkk (2015)	Peneilitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Pengawasan keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, transparansi pengelolaan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	▪ Variabel kinerja	▪ Variabel pengawasan keuangan ▪ Variabel akuntabilitas ▪ Variabel transparansi
3	Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Impelementasi Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah Daerah Serta Implikasinya Pada Akuntabilitas Keuangan, Kewo dan Afiah (2017)	Peneilitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Penganggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penerapan pengendalian intern yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan pada kabupaten-kota di Propinsi Sulawesi Utara.	▪ Variabel Kinerja	▪ Variabel Penganggaran Partisipatif ▪ Kejelasan Sasaran Anggaran ▪ Pengendalian Internal ▪ Akuntabilitas keuangan

4	Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh, Zulkifli dkk (2018)	Peneilitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa akuntabilitas dan transparansi yang dimiliki oleh auditor akan memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja instansi bagi auditor Kantor Inspektorat Aceh.	▪ Variabel kinerja ▪ Variabel Akuntabilitas ▪ Variabel Tranparasi Pengelolaan Keuangan	▪ Tahun penelitian ▪ Lokasi penelitian
5	Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah, Novatiani, Kusumah dan Vabiani (2019)	Peneilitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas di SKPD Kabupaten Bandung Barat sudah baik, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah baik secara parsial maupun secara simultan.	▪ Variabel Kinerja ▪ Variabel transparansi ▪ Variabel Akuntabilitas	▪ Tahun Penelitian ▪ Waktu Penelitian

Sumber : Data Sekunder Penelitian Sebelumnya (2020).

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Akuntabilitas Terhadap Kinerja

Mardiasmo (2014:20) mendefinisikan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Lebih lanjut Novatiani dkk (2019:54) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan dan kesadaran akuntabilitas pada seorang pegawai akan berpengaruh dalam melakukan pekerjaannya dan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna dkk (2015), bahwa secara parsial akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah, hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk pertanggung jawaban pemerintah kepada publik terkait pelaksanaan pengelolaan pemerintah yang telah dilakukan, dimana akuntabilitas sendiri merupakan amanat peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan dalam pengelolaan keuangan pemerintah dan hal ini menjadi kewajiban bagi pelaksanaan pemerintahan.

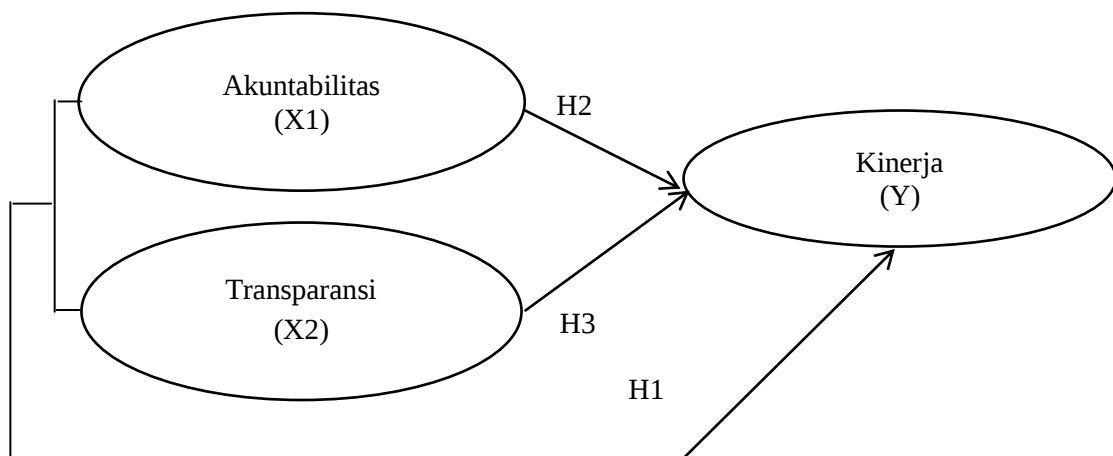
Dari uraian tersebut maka penulis menduga bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini merupakan akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

2.3.2. Hubungan Transparansi Terhadap Kinerja

Devi dkk (2014:79) transparansi adalah keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh, dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik. Lebih lanjut Novatiani dkk (2019:53) menyatakan bahwa dengan adanya penerapan transparansi pada setiap perangkat daerah bisa meningkatkan kinerja pemerintah dengan baik dengan melakukan keterbukaan informasi yang relevan maupun akurat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna dkk (2015) bahwa transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah, terkait dengan pengelolaan keuangan merupakan wujud nyata pemerintah daerah terutama bukti keseriusan pemerintah dalam menjalankan pemerintahan yang bersih, jujur dan bebas korupsi. Disamping itu transparansi pengelolaan keuangan yang dilakukan pemerintah daerah kepada publik merupakan bentuk keberhasilan pemerintah dalam mengelola dana yang ada untuk kepentingan masyarakat.

Dari uraian tersebut maka penulis menduga bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini merupakan transparansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh.

Adapun Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan secara umum diduga sebagai berikut :

- H1 : Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh
- H2 : Akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh
- H3 : Transpatansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kualitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah. Sedangkan Nazir (2014:84) menjelaskan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Berdasarkan uraian pendapat ahli desain penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Adapun langkah yang dilakukan oleh peneliti dengan dua tahap, yang pertama yaitu perencanaan yang mencakup identifikasi masalah, rumus masalah, dan landasan teori dan pelaksanaan yang mencakup pengumpulan data, pengujian instrumen, analisis data serta kesimpulan dan saran.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Akuntabilitas dan Transparansi dalam pengelolaan keuangan terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi secara parsial dan simultan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu karya ilmiah yang disusun menggunakan jenis tertentu, sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenaran data yang diperoleh. Sugiyono (2014:6) menjelaskan metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah

untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Selanjutnya Cresweek (2014:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:94) menyatakan data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa periode waktu yang relatif lebih lama, tergantung pada karakteristik masalah penelitian yang akan di jawab. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan horizon waktu *one shot study* yang merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dan mulai melakukan penelitian pada tanggal 21 Februari 2019 sampai selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah merupakan sesuatu yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Arikunto, S. (2013:149) menjelaskan unit analisis merupakan suatu penelitian yang dapat berupa benda, individu, kelompok, wilayah dan waktu tertentu sesuai

dengan fokus penelitiannya. Pada penelitian kuantitatif pada dasarnya analisis data mempergunakan informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan data sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik. Dalam penelitian ini unit analisisnya yakni Pegawai Negeri yang bekerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh sebanyak 119 orang.

Dalam sebuah penelitian tidak semua populasi dapat diteliti karena beberapa faktor diantaranya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan keterbatasan fasilitas lain yang mendukung penelitian, sehingga hanya sampel dari populasi yang akan diambil untuk diuji yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan dari penelitian. Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Selain itu Arikunto (2013:109) mendefinisikan pengertian sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Dengan pertimbangan diatas maka pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh.

Untuk ukuran sampel dalam penelitian sangat, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin, sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90%=0,10).

$$\begin{aligned} n &= \frac{119}{1 + 119 (0,10)^2} = \frac{119}{1 + 2, (0,01)} \\ &= 54,3 \end{aligned}$$

Dari jumlah populasi sebanyak 119 pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 pegawai. Adapun penentuan sampel berdasarkan bidang sebagai berikut ini :

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

No	SubBidang	Sampel
1	P3O	8
2	PO	6
3	Sarana dan Prasarana	11
4	Keuangan	5
5	Program	8
6	TU	9
7	UPTD GPOHB	7
Jumlah		54

Data sekunder dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*Field Research*). Untuk memperoleh data primer, maka penulis melakukan penelitian langsung kelapangan dengan cara meminta beberapa data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis, melalui kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan dengan bobot nilai telah ditentukan dan kemudian dibagikan konsumen dan calon konsumen yang dijumpai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Defenisi dan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala Ukur
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan sekelompok orang secara bersama sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja, Noviatiani dkk (2019:55)	▪ Perencanaan ▪ Investigasi ▪ Koordinasi ▪ Evaluasi ▪ Supervisi ▪ <i>Stafig</i> ▪ Negosiasi ▪ Representasi	A1-A8	Skala Likert 1-5
2	Akuntabilitas (X1)	Akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai, Kusumasari dkk (2015:7)	▪ Akuntabilitas kejujuran dan hukum ▪ Akuntabilitas proses ▪ Akuntabilitas program ▪ Akuntabilitas kebijakan	B1-B4	Skala Likert 1-5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala Ukur
3	Transparansi (X2)	Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yaitu informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai, Krina (2012:133) dalam Novatiani dkk (2019:55)	▪ Publikasi kebijakan melalui alat komunikasi ▪ Informasi yang disajikan ▪ Penanganan keluhan ▪ Peran institusi dan organisasi daerah ▪ Pertemuan masyarakat ▪ Mimbar rakyat	C1-C6	Skala Likert 1-5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic pagcket for social saince*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Akuntabilitas
- X2 = Transparansi
- a = konstanta
- b = parameter regresi
- e = *error term*

Analisi regresi ini dilakukan sebagai uji statistic untuk mengetahui hubungan variaebel X terhadap Y. Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan dari responden diberikan nilai dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang. Setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, sebagai berikut ini :

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Skor skala *likert*

No	Intervasl Koefisien	Gradasi Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2014:192 diolah 2020

3.6. Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kuantitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kuantitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1. Uji Kehandalan (Reliability)

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2012).

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2013: 149) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi menggunakan dua cara yaitu (1) metode pendekatan *grafik normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka menunjukkan pola distribusi normal, (2) pendekatan *kolmogorov smirnov test* dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasilnya nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan data normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2012:91).

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji f (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95%.

3.7.2. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

H_o = Akuntabilitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

H_a = Akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

H_o = Transparansi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

Ha = Transparansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

3.7.3. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho = Akuntabilitas dan transparansi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

Ha = Akuntabilitas dan transparansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pembinaan dan pengembangan pemberdayaan organisasi dan aktifitas kepemudaan, pemassalan olahraga, pembibitan, pembinaan olahraga pelajar, mahasiswa, masyarakat karyawan, organisasi keolahragaan, pembinaan dan peningkatan prestasi olahraga, Pengelolaan, dan pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kepemudaan dan Keolahragaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Perumusan kebijakan teknis di bidang pemberdayaan pemuda dan olahraga;
- d. Pengkoordinasian kebijakan di bidang pemuda dan olahraga;
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kepemudaan dan keolahragaan;
- f. Pemberdayaan dan pembinaan kepemudaan;
- g. Pelaksanaan dan pengaturan kegiatan di bidang keolahragaan dan kepemudaan yang meliputi: penelitian, penyuluhan, peningkatan kualitas, sumber daya manusia, pembina/pelatih, pelaku olahraga;
- h. Pembinaan kelembagaan dan pembinaan dan peningkatan prestasi olahraga;
- i. Pelaksaaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang kepemudaan dan keolahragaan.

Dalam hal ini, Dinas Pemuda dan Olahraga secara umum bertujuan pada terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas serta mandiri dengan sistem pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan yang berdaya guna dan berhasil guna bagi terbentuknya kualitas pemuda yang bertanggungjawab bagi diri sendiri, masyarakat maupun bangsa dan negara. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh mempunyai susunan organisasi yang terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Sarana dan Prasarana;
- d. Bidang Kepemudaan;
- e. Bidang Pembibitan Olahraga;
- f. Bidang Pembinaan dan Peningkatan Prestasi Olahraga;
- g. UPTD; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dasar dari visi Pemerintah Aceh dalam mewujudkan Aceh damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, pemimpin Aceh ingin pemerintah bersih berwibawa sesuai dengan aturan, menempatkan orang sesuai dengan potensi dan kemampuan masing-masing. Berlaku adil pada semua pembangunan-pembangunan di seluruh Aceh, pembangunan di Aceh akan berjalan sesuai target atau rencana yang telah ditetapkan dan pemerintah hanya melayani. Dinas membantu masyarakat bukan dalam bentuk uang namun membantu program, membantu serta mendukung jalannya kegiatan. Maka lahirlah komitmen pemerintah Aceh ke depan adalah, *Pertama* menurunkan angka kemiskinan, *Kedua* memenuhi kebutuhan dasar masyarakat seperti listrik, pendidikan, kesehatan yang termasuk olahraga kebugaran, kesegaran, yang akan diaktualisasikan melalui program-program Dinas, *Ketiga* meningkatkan produktivitas pertanian, sektor pertanian merupakan sektor yang banyak memenuhi ajang hidup masyarakat. Pemuda-pemuda hebat didorong untuk menjadi pemuda pelopor pembangunan, pemuda yang bisa menciptakan lapangan pekerjaan, membuat pemuda-pemuda tersebut lebih mapan serta mempunyai masa depan yang bagus dan hebat.

Dari 9 misi pemerintah Aceh, misi 4 yaitu Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing ditingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum. Artinya dalam rangka mewujudkan masyarakat Aceh atau pemuda

Aceh, pemerintah melalui Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh akan meningkatkan kualitas pemuda melalui keterampilan-keterampilan. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh di samping meningkatkan dalam mutu keterampilan, juga meningkatkan wawasan pemuda dan iman taqwa pemuda sehingga pemuda nantinya akan menjadi penerus ke depan dalam rangka memback-up pembangunan-pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Dasar itulah Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh menyusun berbagai program dan kegiatan yang nantinya akan diimplementasikan di dalam membina kepemudaan dan keolahragaan. Pembinaan pemuda melalui pendidikan fungsional, melahirkan pemuda-pemuda yang terampil, inovatif, kreatif dan memiliki daya saing sehingga pemuda Aceh ini tidak menjadi pekerja, tidak menjadi penonton, pemuda akan larut dan ikut bersama dengan orang lain menjadi pelopor pembangunan.

4.1.1 Visi dan Misi

Merujuk pada visi misi Pemerintah Aceh periode tahun 2017-2022, maka semua Dinas Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Aceh hanya menyukseskan visi misi yang telah dicanangkan oleh Pemerintah Aceh. Visi, “Terwujudnya Aceh yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan yang Bersih, Adil dan Melayani”. Dengan Misi adalah berikut ini:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan Syari’at Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi’iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing ditingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;

5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energi yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *evidence based planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

Melihat pada maksud Renstra Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh tahun 2012-2017 sebagai acuan perencanaan 5 (lima) tahunan untuk keberhasilan tugas dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga. Adapun tujuannya adalah:

1. Memupuk Kreatifitas dan Kepribadian pemuda dalam mengaktualisasikan kemampuan generasi muda guna mengisi pembangunan yang berkelanjutan;
2. Meningkatkan kesehatan jasmani, mental dan rohani masyarakat serta membentuk kepribadian, disiplin dan sportifitas yang tinggi;
3. Meningkatkan prestasi untuk meningkatkan rasa kebanggaan daerah/nasional;
4. Meningkatkan gerakan memasyarakatkan olahraga dan mengolahragakan masyarakat secara merata di dalam setiap lapisan masyarakat;
5. Menyampaikan rangkaian kegiatan pembinaan kepemudaan dan keolahragaan kepada stakeholder dan instansi terkait lainnya

4.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh sebanyak 54 orang. Adapun pernyataan yang tercantum dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pernyataan mengenai karakteristik responden dan pernyataan mengenai variabel yaitu Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang dan pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan klarifikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	47	87,0
Perempuan	7	13,0
Jumlah	54	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 47 orang dengan persentase 87,0% dari total responden, sedangkan perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 13,0% dari total responden.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dengan 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan klarifikasi berdasarkan usia ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 - 30 Tahun	8	14,8
31 - 35 Tahun	23	42,6
36 - 40 Tahun	21	38,9
> 41 Tahun	2	3,7
Jumlah	54	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dari hasil penelitian terhadap 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%. Responden yang berusia 31-35 Tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 42,6%. Responden yang berusia 36-40 Tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 38,9 dan responden yang berusia > 40 Tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 3,7%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan klarifikasi berdasarkan pendidikan ditunjukan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	15	27,8
D3	16	29,6
S1	19	35,2
S2	4	7,4
Jumlah	54	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 dari hasil penelitian terhadap 54 Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh menunjukkan responden yang jenjang pendidikan SMA sebanyak 15 orang dengan persentase 27,8%. Responden yang jenjang pendidikan D3 sebanyak 16 orang dengan persentase 29,6%. Responden yang jenjang pendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 35,2% dan responden yang jenjang pendidikan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 7,4%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan kami selalu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	81,5	10	18,5	4,19
2	Dalam melaksanakan pekerjaan kami selalu melakukan investigasi yang merupakan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi	0	0,0	0	0,0	5	9,3	36	66,7	13	24,1	4,15
3	Pegawai selalu melakukan koordinasi antara individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan	0	0,0	0	0,0	2	3,7	45	83,3	7	13,0	4,09
4	Pimpinan selalu mengevaluasi terhadap rencana yang telah dibuat dan catatan hasil kerja	0	0,0	0	0,0	3	5,6	40	74,1	11	20,4	4,15
5	Setiap pekerjaan pegawai selalu melakukan penilaian atas usulan yang diamati dan dilaporkan	0	0,0	0	0,0	1	1,9	40	74,1	13	24,1	4,22
6	Atasan selalu memelihara keharmonisan organisasi dengan mempertahankan kinerja pegawai dalam satuan unit	0	0,0	0	0,0	1	1,9	43	79,6	10	18,5	4,17
7	Dalam penyusunan anggaran pegawai memiliki peran untuk suatu pelaksanaan	0	0,0	0	0,0	2	3,7	38	70,4	14	25,9	4,22
8	Pegawai selalu menyampaikan visi, misi dan kegiatan dalam organisasi dengan menghadiri pertemuan.	0	0,0	0	0,0	1	1,9	46	85,2	7	13,0	4,11

	Rerata	4,16
--	--------	------

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Pada Tabel 4.4 menjelaskan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh rata-rata menjawab setuju dari pernyataan variabel kinerja dengan hasil nilai 4.16. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pernyataan tentang *kinerja* tersebut. Walaupun masih ada dari responden yang jawaban berbeda.

4.3.2 Deskripsi Variabel Akuntabilitas (X1)

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang variabel akuntabilitas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Akuntabilitas (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu mematuhi dan jujur terhadap hukum dan peraturan yang telah disepakati	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	81,5	10	18,5	4,19
2	Saya selalu melakukan pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme	0	0,0	0	0,0	3	5,6	41	75,9	10	18,5	4,13
3	Saya selalu memiliki rasa konsisten terhadap suatu pekerjaan untuk pencapaian	0	0,0	0	0,0	3	5,6	37	68,5	14	25,9	4,20
4	Saya selalu bertanggung jawab atas kebijakan yang telah ditetapkan	0	0,0	0	0,0	1	1,9	52	96,3	1	1,9	4,00
	Rerata											4,13

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Tabel 4.5 diatas menjelaskan item pernyataan variabel akuntabilitas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh, para responden rata-rata mengatakan setuju tentang akuntabilitas, dengan hasil nilai 4,13.

Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pernyataan tentang akuntabilitas tersebut. Walaupun masih ada responden yang memilih alternatif jawaban lain.

4.3.3 Deskripsi Variabel Transparansi (X2)

Berikut ini peneliti menguraikan jawaban responden tentang item pernyataan variabel transparansi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Transparansi (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pihak dinas menyediakan alat-alat komunikasi untuk menyampaikan informasi terkait kinerja keuangan dan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	83,3	9	16,7	4,17
2	Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menyediakan acuan pelayanan, perawatan data dan laporan kegiatan yang dilakukan	0	0,0	0	0,0	2	3,7	37	68,5	15	27,8	4,24
3	Dinas pemuda dan Olahraga selalu menanggapi permasalahan atau keluhan external	0	0,0	0	0,0	3	5,6	44	81,5	7	13,0	4,07
4	Dinas pemuda dan Olahraga selalu bekerja sama dengan institusi atau organisasi lain	0	0,0	0	0,0	3	5,6	44	81,5	7	13,0	4,07
5	Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menerima masukan masyarakat	0	0,0	0	0,0	1	1,9	30	55,6	23	42,6	4,41
6	Dinas Pemuda dan Olahraga melakukan kegiatan dengan cara melibatkan masyarakat	0	0,0	0	0,0	1	1,9	50	92,6	3	5,6	4,04

	Rerata	4,16
--	--------	------

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Pada Tabel 4.6 menjelaskan jawaban item pernyataan variabel transparansi pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh rata-rata mengatakan setuju dengan hasil nilai 4,16. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan responden yang aktif menjawab setuju untuk sejumlah pernyataan tentang transparansi tersebut. Walaupun sebagian responden ada yang memilih alternatif pilihan lain.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian yang digunakan yaitu seperangkat indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item seluruh pernyataan yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Pengukuran nilai tersebut dihitung dengan program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkan signifikan 95%. Nilai *product moment* pada df dan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 0,202 yang dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Koefisien	N = 54	Keterangan
Kinerja	A1	0,688	0,266	Valid
	A2	0,653	0,266	Valid
	A3	0,440	0,266	Valid
	A4	0,831	0,266	Valid
	A5	0,487	0,266	Valid
	A6	0,393	0,266	Valid
	A7	0,285	0,266	Valid

	A8	0,724	0,266	Valid
Akuntabilitas	B1	0,713	0,266	Valid
	B2	0,759	0,266	Valid
	B3	0,612	0,266	Valid
	B4	0,402	0,266	Valid
Transparansi	C1	0,373	0,266	Valid
	C2	0,532	0,266	Valid
	C3	0,325	0,266	Valid
	C4	0,360	0,266	Valid
	C5	0,409	0,266	Valid
	C6	0,433	0,266	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel kinerja (Y) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item A1 s/d A8), akuntabilitas (X1) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item B1 s/d B4) dan transparansi (X1) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item C1 s/d C6) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi $>$ nilai kritis *product moment* pada *level of significant* 95% (0,202) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan demikian variabel yang akan digunakan untuk analisis lebih lanjut sudah mendekati kebenaran.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pernyataan tentang variabel akuntabilitas dan transparansi sebagai yang tersaji dalam kuesioner yang mensyaratkan adanya pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2013:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpa (α),

maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja	8	0,827	0,60	Handal
2	Akuntabilitas	4	0,782	0,60	Handal
3	Transparansi	6	0,665	0,60	Handal

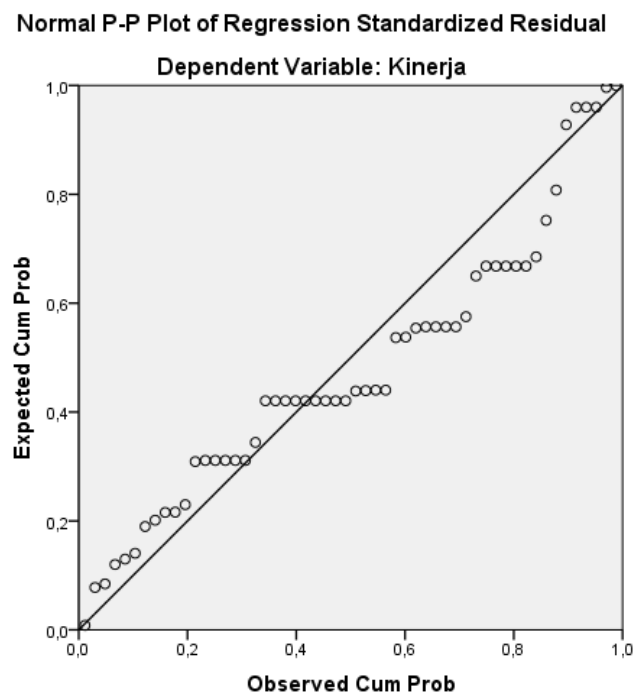
Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Dari hasil pengujian Tabel 4.8 diperoleh nilai *alpha* hitung untuk 18 pernyataan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan, yaitu dengan nilai *alpha* standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam 4 (empat) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

4.4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pada metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian uji normalitas residual dengan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1
Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Adapun langkah kedua untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut ini

Tabel 4.9
Hasil uji normalitas menggunakan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54581826
	Absolute	,163
Most Extreme Differences	Positive	,163
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112

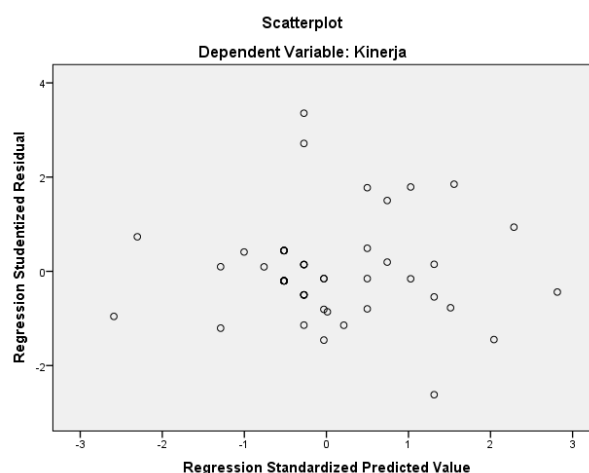
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *output* nilai signifikansi (*Asymp.sig 2-tailed*) sebesar 0,112. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,112 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

4.4.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi *heteroskedastisitas* dengan nilai absolut residualnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*. Berikut ini hasil uji Heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplots Regresi.

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya akuntabilitas dan transparansi. Dalam hal ini variabel kinerja (Y) disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Akuntabilitas (X1) dan Transparansi (X2).

Pengaruh variabel ini dapat dibuktikan dengan analisi regresi linier berganda. Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas terhadap kenaikan skala likert variabel terikat yaitu kinerja responden pada tingkat kesalahan tertentu (signifkan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil *output SPSS analisis regresi linier berganda* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardizes Coefficients	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5,205	3,442		1,512	2,008	0,137
Akuntabilitas	1,003	0,237	0,533	4,226	2,008	0,000
Transparansi	0,461	0,194	0,300	2,376	2,008	0,021

Koefisien Korelasi	0.775	a. Predictors : (constant)
R Square	0.601	<i>Transparansi</i> dan Akuntabilitas
Adjusted R Square	0.585	b. Dependent Variabel : Kinerja
F Hitung	38,380	
Sig	0.000	

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Dari hasil *output* SPSS pada Tabel 4.10 diatas dapat dibuat garis persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 5,205 + 1,003 X_1 + 0,461 X_2$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,205, hal ini menjelaskan bahwa jika faktor variabel bebas akuntabilitas dan transparansi dianggap konstan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh sebesar 5,205 pada satuan skala likert, artinya semakin baiknya transparansi dan akuntabilitas maka kinerja akan meningkat.
2. Koefisien pada variabel akuntabilitas (X_1) sebesar 1,003 artinya meningkatnya satuan unit skala likert variabel akuntabilitas terhadap kinerja sebesar 1,003 dengan asumsi variabel transparansi dianggap konstan.
3. Koefisien pada variabel transparansi (X_2) sebesar 0,461 artinya meningkatnya satu unit skala likert variabel transparansi maka akan meningkatnya kinerja (Y) sebesar 0,461. Dengan asumsi variabel akuntabilitas konstan.
4. Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,775. Hal ini menjelaskan hubungan variabel akuntabilitas dan transparansi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yakni sebesar 77,5%.
5. Koefisien determinasi ($Adjusted R Square = R^2$) = 0,601. Hal ini menjelaskan kontribusi variabel akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pada Dinas

Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil *output* SPSS dapat diurutkan variabel bebas yang sangat signifikan yaitu *Merchandising* dengan nilai 0,000 dari hasil regresi tersebut maka dapat dilanjutkan untuk mencari uji T dan uji F.

4.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang meliputi akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja secara parsial dan secara simultan. Adapun hasil pengujian regresi linier berganda melalui program spss sebagai berikut ini.

1. Pengujian secara parsial (Uji T)

a. Akuntabilitas

Dari hasil *output* SPSS bahwa variabel akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan nilai sig $0,000 < 0,050$, dan hasil nilai t_{hitung} ($4,226 > 2,008$), maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain akuntabilitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh

b. Transparansi

Dari hasil *output* SPSS bahwa variabel transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh dengan nilai sig ($0,021 < 0,050$), dan hasil nilai t_{hitung} ($2,376 > 2,008$), maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain transparansi secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh.

2. Pengujian secara simultan (Uji F)

Hasil pengujian SPSS memperlihatkan nilai F_{hitung} 38,380 sedangkan F_{Tabel} 3,183 dan dapat diambil kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($38,380 > 3,183$), dan dapat diartikan bahwa secara simultan akuntabilitas dan transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh. Dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_0 diterima.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh merupakan implikasi dalam sumberdaya manusia untuk meningkatkan kinerja pada instansi pemerintahan ini. Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pembinaan dan pengembangan pemberdayaan organisasi dan aktifitas kepemudaan, pembibitan, pembinaan olahraga pelajar, mahasiswa, masyarakat karyawan, organisasi keolahragaan, pembinaan dan peningkatan prestasi olahraga, Pengelolaan, dan pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kepemudaan dan Keolahragaan.

Dalam mekanisme pengelolaan keuangan daerah ditemukan paling kurang 24 kegiatan yang membentuk transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah melalui 4 tahapan mekanisme. Temuan tersebut telah memberi pemahaman bahwa keterkaitan setiap item kegiatan akan terlihat membentuk model pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel baik dalam tahap perencanaan,

pelaksanaan, penatausahaan, maupun dalam tahap pelaporan dan pertanggungjawaban.

Model pengelolaan keuangan yang transparan berdasarkan 4 mekanisme tersebut secara umum dapat dilihat dari 2 indikator yaitu dalam tahap sosialisasi informasi yaitu adanya mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan dan standarisasi. Keterbukaan tersebut dibangun dan dilaksanakan dengan sistem informasi *e-planning* seperti sistem informasi “RencanaKu”, “AspirasiKu”, dan Website yang bisa diakses oleh sebagian besar masyarakat. Standarisasi penyebaran informasi juga didukung dengan fasilitas jawaban atas pertanyaan-pertanyaan publik tentang semua kebijakan dan pelayanan.

Dengan demikian unsur tranparanasi dalam setiap mekanisme ini adalah keputusan disusun sesuai standar dan target, lalu di-*publish* dan bisa diperbandingkan sehingga masyarakat mengetahui apa yang direncanakan dan dilakukan oleh Pemerintah secara detil dan masyarakat diberi hak untuk mengusulkan apa yang mereka butuhkan.

Sementara untuk model pengelolaan keuangan yang akuntabel berdasarkan 4 mekanisme tersebut dapat dilihat dari setiap prosesnya yaitu adanya mekanisme yang menjamin bahwa pembuatan keputusan dibuat tertulis dan tersedia bagi siapa saja yang membutuhkan dan dilaksanakan dengan prinsip-prinsip adminitrasi yang benar, lengkap, dan konsisten dalam mencapai prioritas dan target yang ditetapkan. Standarisasi pelaporan hasil kerja juga dipertanggungjawabkan dan diawasi melalui sistem yang menjamin terhindarnya penyimpangan dalam kegiatan melayani misalnya melalui aplikasi. Dengan demikian pemerintah telah membangun akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh

komitmen dan tanggungjawab dengan cara menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang dikelola dengan diiringi mekanisme supervisi dan monitoring, sehingga hasil kerjanya mudah diakses dan didasari data yang lengkap, jelas, dan tidak menyesatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan urain dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Secara simultan atau bersamaan akuntabilitas dan tranparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh.
2. Secara parsial akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang semakin baik akuntabilitas maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai.
3. Secara parsial tranparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh yang semakin baiknya tranparansi maka akan meningkatnya kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak perusahaan yang bersangkutan sebagai berikut:

1. Kepada pihak sub bidang sumber daya manusia dan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh agar meningkatnya kompetensi khusunya dalam akuntabilitas dan tranparansi kinerja pegawai sehingga meningkatnya kinerja pegawai dan dapat dipercaya oleh masyarakat.
2. Kapada atasan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh untuk meningkatkan akuntabilitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devi S.P, Darwanis dan Syukriy Abdullah (2014) Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Pemda Kabupaten Aceh Selatan). *Jurnal Program Pascasarjana Akuntansi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Vol 3, No 2, hlm 76-84*.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyani, Iswi. 2008. *Hapus Buku & Hapus Tagih*. Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset.
- Heizer, Render. (2009). *Operations Management*, Manajemen Operasi. Penerjemah Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat.
- Bevaola, K. Sofyan, E dan Idris, M (2015) *Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III. Akuntabilitas*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta. Indonesia.
- Kotler dan Keller (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13 Jakarta : Erlangga.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, (2014), *Principles Of Marketing*, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga.
- Kewo, C L dan Afiah, N N (2017) Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Implementasi Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah Daerah Serta Implikasinya Pada Akuntabilitas Keuangan. *Jurnal Profesionalisme Akuntan Universitas Negeri Manado, ISSN-SNAB-2252-3936*.
- Kusumasari, B. Dwiputriati, S dan Allo E (2015) *Akuntabilitas, Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Lembaga Administrasi Negara Indonesia, ISBN: 978-602-7594-12-8.
- Krina P. Loina Lalolo. 2012. *Indikator & Alat ukur Akuntabilitas, Trasparansi & Partisipasi*. Jakarta: Sekretariat Good Public Governance Bappenas.
- Malhotra, N.K. (2012). *Basic Marketing Research : Integration of Social Media*. Jakarta : PT Index Kelompok Gramedia.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mardiasmo (2014), Reformasi Pengelolaan Keuangan Publik Menuju Akuntabilitas Publik, Makalah yang disampaikan dalam Kongres Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISES), Makasar 21-23 April 2000 Hal 248-265 No. 12
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nur, Indriantoro, dan Bambang, Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Novatiani A. Kusumah, W dan Vabiani D (2019) Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Pasca Sarjana Universitas Widyatama Bandung Indonesia*, Vol 10. No 1. Hlm: 51-61
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Supriyanto, S. (2015) Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pendapatan Saham Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol.2(1), 39-53.
- Singgih Santoso, (2010). *Statistik Nonparametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Zulkifli, U. Cut, F, S. Dan Khairunnisa (2018) Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*. Vol.6, No.2 Desember. hlm 136-147

Lampiran
Variabel Akuntabilitas (X1)

Saya selalu mematuhi dan jujur terhadap hukum dan peraturan yang telah disepakati

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	81,5	81,5	81,5
Sangat Setuju	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Saya selalu melakukan pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
Setuju	41	75,9	75,9	81,5
Sangat Setuju	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Saya selalu memiliki rasa konsisten terhadap suatu pekerjaan untuk pencapaian hasil yang maksimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
Setuju	37	68,5	68,5	74,1
Sangat Setuju	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Saya selalu bertanggung jawab atas kebijakan yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	52	96,3	96,3	98,1
Sangat Setuju	1	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lampiran
Variabel Tranparansi (X2)

Pihak dinas menyediakan alat-alat komuniasi untuk menyampaikan informasi terkait kinerja keuangan dan hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	83,3	83,3	83,3
Sangat Setuju	9	16,7	16,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menyediakan acuan pelayanan, perawatan data dan laporan kegiatan yang dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3,7	3,7	3,7
Setuju	37	68,5	68,5	72,2
Sangat Setuju	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dinas pemudan dan Olahraga selalu menanggapi permasalahan atau keluhan external (masyarakat) tentang olahraga yang disampaikan melalui media

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
Setuju	44	81,5	81,5	87,0
Sangat Setuju	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dinas pemuda dan Olahraga selalu bekerja sama dengan institusi atau organisasi lain dalam menjalankan suatu kegiatan olahraga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
Setuju	44	81,5	81,5	87,0
Sangat Setuju	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menerima masukan masyarakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	30	55,6	55,6	57,4
Sangat Setuju	23	42,6	42,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dinas Pemuda dan Olahraga melakukan kegiatan dengan cara melibatkan masyarakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	50	92,6	92,6	94,4
Sangat Setuju	3	5,6	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lampiran
Variabel Kinerja (Y)

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan kami selalu melakukan perencanaan yang bertujuan sebagai pedoman pelaksanaan, penganggaran dan program kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	81,5	81,5	81,5
Sangat Setuju	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dalam melaksanakan pekerjaan kami selalu melakukan investigasi yang merupakan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	9,3	9,3	9,3
Setuju	36	66,7	66,7	75,9
Sangat Setuju	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Pegawai selalu melakukan koordinasi antara individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3,7	3,7	3,7
Setuju	45	83,3	83,3	87,0
Sangat Setuju	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Pimpinan selalu mengevaluasi terhadap rencana yang telah dibuat dan catatan hasil kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5,6	5,6	5,6
Setuju	40	74,1	74,1	79,6
Sangat Setuju	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Setiap pekerjaan pegawai selalu melakukan penilaian atas usulan yang diamati dan dilaporkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	40	74,1	74,1	75,9
Sangat Setuju	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Atasan selalu memelihara keharmonisan organisasi dengan mempertahankan kinerja pegawai dalam satuan unit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	43	79,6	79,6	81,5
Sangat Setuju	10	18,5	18,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Dalam penyusunan anggaran pegawai memiliki peran untuk suatu pelaksanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,7	3,7	3,7
Valid 4	38	70,4	70,4	74,1
5	14	25,9	25,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Pegawai selalu menyampaikan visi, misi dan kegiatan dalam organisasi dengan menghadiri pertemuan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,9	1,9	1,9
Valid 4	46	85,2	85,2	87,0
5	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Lampiran
Validasi dan Reliabilitas Variabel Akuntabilitas (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu mematuhi dan jujur terhadap hukum dan peraturan yang telah disepakati	4,19	,392	54
Saya selalu melakukan pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme	4,13	,478	54
Saya selalu memiliki rasa konsisten terhadap suatu pekerjaan untuk pencapaian hasil yang maksimal	4,20	,528	54
Saya selalu bertanggung jawab atas kebijakan yang telah ditetapkan	4,00	,194	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu mematuhi dan jujur terhadap hukum dan peraturan yang telah disepakati	12,33	,981	,713	,668
Saya selalu melakukan pengawasan dan pemeriksaan akuntabilitas untuk menghindari terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme	12,39	,808	,759	,628
Saya selalu memiliki rasa konsisten terhadap suatu pekerjaan untuk pencapaian hasil yang maksimal	12,31	,824	,612	,736
Saya selalu bertanggung jawab atas kebijakan yang telah ditetapkan	12,52	1,462	,402	,822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,52	1,688	1,299	4

Lampiran
Validasi dan Reliabilitas Variabel Tranparansi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pihak dinas menyediakan alat-alat komuniasi untuk menyampaikan informasi terkait kinerja keuangan dan hasil kerja	4,17	,376	54
Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menyediakan acuan pelayanan, perawatan data dan laporan kegiatan yang dilakukan	4,24	,512	54
Dinas pemudan dan Olahraga selalu menanggapi permasalahan atau keluhan external (masyarakat) tentang olahraga yang disampaikan melalui media	4,07	,428	54
Dinas pemuda dan Olahraga selalu bekerja sama dengan institusi atau organisasi lain dalam menjalankan suatu kegiatan olahraga	4,07	,428	54
Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menerima masukan masyarakat	4,41	,533	54
Dinas Pemuda dan Olahraga melakukan kegiatan dengan cara melibatkan masyarakat	4,04	,272	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pihak dinas menyediakan alat-alat komuniasi untuk menyampaikan informasi terkait kinerja keuangan dan hasil kerja	20,83	1,991	,373	,631
Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menyediakan acuan pelayanan, perawatan data dan laporan kegiatan yang dilakukan	20,76	1,582	,532	,566
Dinas pemudan dan Olahraga selalu menanggapi permasalahan atau keluhan external (masyarakat) tentang olahraga yang disampaikan melalui media	20,93	1,957	,325	,647
Dinas pemuda dan Olahraga selalu bekerja sama dengan institusi atau organisasi lain dalam menjalankan suatu kegiatan olahraga	20,93	1,919	,360	,635
Dinas Pemuda dan Olahraga selalu menerima masukan masyarakat	20,59	1,680	,409	,622
Dinas Pemuda dan Olahraga melakukan kegiatan dengan cara melibatkan masyarakat	20,96	2,112	,433	,627

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,00	2,528	1,590	6

Lampiran
Validasi dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dalam melaksanakan suatu pekerjaan kami selalu melakukan perencanaan yang bertujuan sebagai pedoman pelaksanaan, penganggaran dan program kerja	4,19	,392	54
Dalam melaksanakan pekerjaan kami selalu melakukan investigasi yang merupakan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi	4,15	,563	54
Pegawai selalu melakukan koordinasi antara individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan	4,09	,401	54
Pimpinan selalu mengevaluasi terhadap rencana yang telah dibuat dan catatan hasil kerja	4,15	,492	54
Setiap pekerjaan pegawai selalu melakukan penilaian atas usulan yang diamati dan dilaporkan	4,22	,462	54
Atasan selalu memilih cara keharmonisan organisasi dengan mempertahankan kinerja pegawai dalam satuan unit	4,17	,423	54
Dalam penyusunan anggaran pegawai memiliki peran untuk suatu pelaksanaan	4,22	,502	54
Pegawai selalu menyampaikan visi, misi dan kegiatan dalam organisasi dengan menghadiri pertemuan.	4,11	,372	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dalam melaksanakan suatu pekerjaan kami selalu melakukan perencanaan yang bertujuan sebagai pedoman pelaksanaan, penganggaran dan program kerja	29,11	4,667	,688	,791
Dalam melaksanakan pekerjaan kami selalu melakukan investigasi yang merupakan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi	29,15	4,166	,653	,792
Pegawai selalu melakukan koordinasi antara individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan	29,20	5,033	,440	,820
Pimpinan selalu mengevaluasi terhadap rencana yang telah dibuat dan catatan hasil kerja	29,15	4,091	,831	,763
Setiap pekerjaan pegawai selalu melakukan penilaian atas usulan yang diamati dan dilaporkan	29,07	4,787	,487	,815
Atasan selalu memilih cara keharmonisan organisasi dengan mempertahankan kinerja pegawai dalam satuan unit	29,13	5,058	,393	,826
Dalam penyusunan anggaran pegawai memiliki peran untuk suatu pelaksanaan	29,07	5,089	,285	,844
Pegawai selalu menyampaikan visi, misi dan kegiatan dalam organisasi dengan menghadiri pertemuan.	29,19	4,682	,724	,788

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,30	5,986	2,447	8

Lampiran
Regression Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Transparansi, Akuntabilitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,601	,585	1,57584	,601	38,380	2	51	,000

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,613	2	95,306	38,380	,000 ^b
	Residual	126,646	51	2,483		
	Total	317,259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Transparansi, Akuntabilitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,205	3,442		1,512	,137
	Akuntabilitas	1,003	,237	,533	4,226	,000
	Transparansi	,461	,194	,300	2,376	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

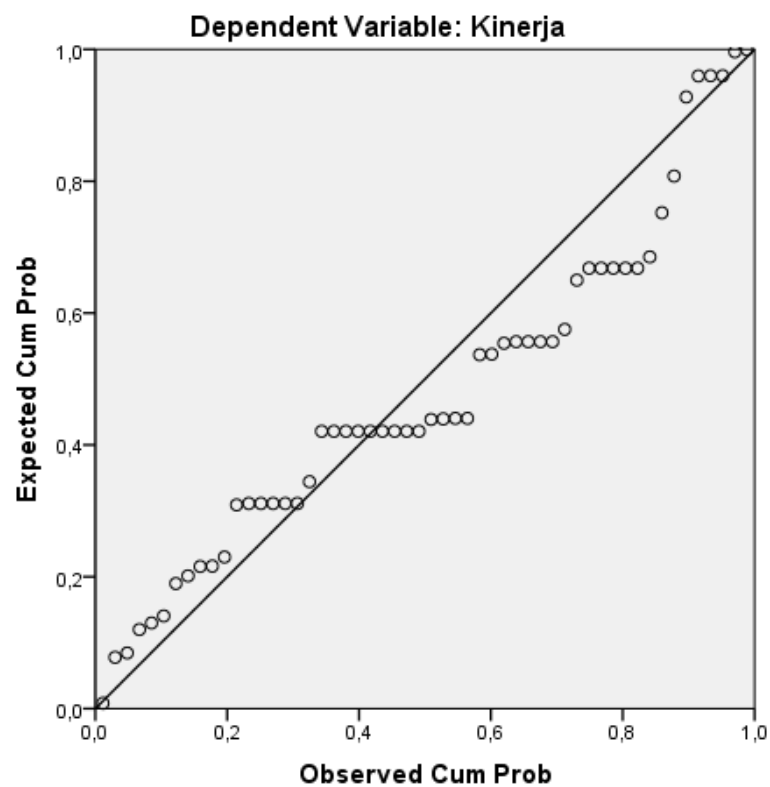
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28,3844	38,6320	33,2963	1,89644	54
Residual	-3,78525	5,22378	,00000	1,54582	54
Std. Predicted Value	-2,590	2,814	,000	1,000	54
Std. Residual	-2,402	3,315	,000	,981	54

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54581826
	Absolute	,163
Most Extreme Differences	Positive	,163
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Transparansi, Akuntabilitas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,601	,585	1,57584	,601	38,380	2	51	,000

a. Predictors: (Constant), Transparansi, Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,613	2	95,306	38,380	,000 ^b
	Residual	126,646	51	2,483		
	Total	317,259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Transparansi, Akuntabilitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,205	3,442		1,512	,137		
	Akuntabilitas	1,003	,237	,533	4,226	,000	,493	2,030
	Transparansi	,461	,194	,300	2,376	,021	,493	2,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Akuntabilitas	Transparansi
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	31,269	,73	,39	,01
	3	,001	48,354	,27	,61	,99

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

