

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori institusional

Teori institusional (*Institutional Theory*) atau teori kelembagaan *core ideanya* adalah terbentuknya organisasi oleh karena tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi. Bahwa ide atau gagasan pada lingkungan institusional yang membentuk bahasa dan simbol yang menjelaskan keberadaan organisasi dan diterima (*taken for granted*) sebagai norma-norma dalam konsep organisasi. Teori institusional berpendapat bahwa organisasi yang mengutamakan legitimasi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal atau harapan social. teori institusional digunakan untuk menjelaskan tindakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi publik. Teori institusional telah muncul menjadi terkenal sebagai penjelas yang kuat dan populer, baik untuk tindakan-tindakan individu maupun organisasi yang disebabkan oleh faktor eksogen, eksternal, social dan lingkungan. Dimana organisasi berada. Penyesuaian pada harapan eksternal atau harapan sosial mengakibatkan timbulnya kecenderungan organisasi untuk memisahkan kegiatan internal mereka dan berfokus pada sistem yang sifatnya simbolis pada pihak eksternal. Organisasi publik yang cenderung untuk memperoleh legitimasi akan cenderung memiliki kesamaan atau isomorfisme (*isomorphism*) dengan organisasi publik lain (Hastuti,2015).

2.1.1 Isomorfisme Institusional (*Institutional Isomorphism*)

Isomorfisme (*isomorphism*) adalah proses yang mendorong satu unit dalam suatu populasi untuk menyerupai unit yang lain dalam menghadapi kondisi lingkungan yang sama. Penelitian terbaru telah menekankan bagaimana organisasi publik menjadi subjek tekanan institusional yang mendalam sehingga menyebabkan pada umumnya organisasi publik menjadi lebih mirip (Fitrianto,2015).

2.2 Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi 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 peraturan perundang undangan. Transparansi dan akuntabilitas merupakan hak asasi setiap manusia. Transparansi secara luas berarti melakukan tugas dengan cara membuat keputusan, peraturan dan informasi lain yang tampak dari luar (Fardian,2013).

Transparansi sebagai sebuah konsep mencakup transparansi peristiwa atau kejadian (informasi yang terbuka tentang input, output, dan *outcome*), transparansi proses (informasi yang terbuka tentang transformasi yang berlangsung antara input, output, dan *outcome*), transparansi *real-time* (informasi yang dirilis segera), atau transparansi retrospektif (informasi tersedia berlaku surut). Definisi transparansi secara operasional adalah sebagai berikut: Transparansi adalah upaya yang secara sengaja menyediakan semua informasi yang mampu dirilis secara legal baik positif maupun negatif secara akurat, tepat waktu, seimbang, dan tegas, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan penalaran publik dan mempertahankan tanggung jawab organisasi atas tindakan, kebijakan, dan praktiknya (Sinarwati,*etc* 2015).

Output akhir dari proses akuntansi adalah laporan keuangan, yang merupakan laporan yang berstruktur dan sistematis mengenai posisi keuangan, kinerja keuangan dan transaksi-transaksi yang di lakukan oleh suatu entitas pelaporan. Tujuan utama laporan keuangan menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi user laporan keuangan dalam merencanakan program kerja, membuat anggaran dan mengevaluasi keputusan mengenai pengalokasian sumber daya. Untuk mengurangi asimetri informasi laporan keuangan antara pihak

internal dan pihak eksternal maka di perlukan suatu transparansi dalam penyajian pelaporan keuangan (Putra,2016).

Transparansi 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 daerah penerapan transparansi pelaporan keuangan dipengaruhi oleh beberapa hal berikut (Halmawati dan Mustin,2015):

- a) Informasi mengenai keberhasilan pencapaian SKPD
- b) Menyediakan informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu
- c) Menyediakan akses pada pemangku kepentingan
- d) Mengungkapkan informasi yang diharuskan oleh Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan yang belum disajikan dalam lembar muka laporan keuangan.
- e) Menyajikan ikhtisar pencapaian kinerja keuangan selama tahun pelaporan

Dimagio dan Powell dalm (Noprizal,2017) didalam teori pelaporan keuangan, Faktor yang mendorong munculnya transparansi laporan keuangan yaitu:

- a) Pada saat mempublikasikan laporan keuangan secara transparan terdapat sejumlah variabel yang mempengaruhinya.
- b) Tranparansi dalam pelaksanaan pelaporan keuangan juga dapat terjadi karena adanya perubahan lingkungan, situasi genting tentu membuat setiap informasi didalam struktur keuangan pemerintah dilakukan dengan sebenarnya benarnya, seperti kasus *Century* yang mendorong seluruh pihak yang berkepentingan melakukan audit dengan proses yang sangat transparan, akan tetapi perubahan situasi bisnis atau lingkungan juga dapat menghambat transparansi, ketika segala norma dan aturan hukum tidak dijalankan dengan sebaik baiknya.
- c) Pelaksanaan proses transparansi didalam pelaporan keuangan tentu akan muncul ketika seluruh anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat untuk menjalankannya. Komitmen menunjukkan ungkapan janji yang akan

dilaksanakan didalam sebuah organisasi, komitmen tentu akan terwujud ketika masing masing pihak didalam organisasi menjalankan perannya dengan baik

2.3 Indikator Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan

Indikator penilaian transparansi pelaporan keuangan adalah penyampaian informasi keuangan yang dirilis secara legal baik positif maupun negative, akurat, tepat waktu, seimbang dan tegas. Dan pencapaian kerja dari organisasi berupa *input*, *output*, *outcome* dan penyediaan akses *stakeholder* atas laporan keuangan (Fardian,2013).

2.3.1 Tekanan Eksternal

Isomorfisme koersif selalu terkait dengan segala hal yang terhubung dengan lingkungan di sekitar organisasi. Isomorfisme koersif (*coercive isomorphism*) merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya. Isomorfisme koersif berasal dari pengaruh politik dan kebutuhan untuk legitimasi. Kekuatan koersif adalah tekanan eksternal yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau system. Adanya peraturan ditujukan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Di sisi lain, kekuatan koersif dari suatu peraturan dapat menyebabkan adanya kecenderungan organisasi untuk memperoleh atau memperbaiki legitimasi, sehingga hanya menekankan aspek-aspek positif agar organisasi terlihat baik oleh pihak-pihak di luar organisasi (Fitrianto,2015).

Perubahan organisasi yang didasari kekuatan koersif akan menyebabkan organisasi lebih mempertimbangkan pengaruh politik dari pada teknis. Perubahan organisasi yang lebih dipengaruhi politik akan mengakibatkan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi, khususnya terkait penerapan transparansi pelaporan keuangan akan hanya bersifat formalitas yang ditujukan untuk memperoleh legitimasi. Tekanan Eksternal dalam hal ini terkait dengan tekanan yang berasal

dari luar SKPD seperti peraturan (regulasi), eksekutif, masyarakat, dan sebagainya. Adanya tekanan eksternal dapat berakibat pada praktik-praktik SKPD yang hanya bersifat formalitas untuk memperoleh legitimasi (Masruro dan Praptoyo,2015).

2.3.2 Faktor Politik

Masalah politik dalam birokrasi negara (juga administrasi negara) terjadi pada tugas utama birokrasi-birokrasi negara. Tugas pengadministrasian tersebut sebelumnya telah digariskan lewat Undangundang atau peraturan-peraturan pemerintah yang telah disusun baik oleh Dewan Perwakilan Rakyat ataupun secara bersama. Dalam proses menjalankan suatu kebijakan, birokrasi-birokrasi negara tidaklah steril dari lingkungan politik suatu negara. Berjalan atau stagnerannya implementasi kebijakan negara oleh birokrasi-birokrasi negara sangat dipengaruhi lingkungan perpolitikan suatu negara. Pengaruh-pengaruh tersebut dalam dari lingkup internal, eksternal, resmi, ataupun non resmi Indikator penilaian dari faktor politik yaitu ketergantungan pada pusat, ketaatan menjalankan peraturan perundangundangan, tekanan dari pimpinan jabatan politik dan pemberitaan akan transparansi menurut Usman dalam (Fardian,2013)

2.3.3 Komitmen Manajemen

Komitmen manajemen cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sika dan perilaku.Komitmen manajemen terbentuk pada dasarnya adanya komitmen karyawan (individu). Komitmen manajemen sebagai berikut (Masruroh dan Praptoyo,2015) :

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya.

Karyawan akan menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap organisasinya untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Tiga komponen tentang komitmen manajemen:

(1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*). (2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuen) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain karena dia membutuhkan (*need to*). (3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan menurut Dewi dalam (Sinarwati, *etc* 2015).

Dengan mencapai sasaran organisasi yang efektif, transparansi dapat diterapkan seiring dengan jalannya organisasi yang baik. Dalam artian profesionalisme dalam organisasi baik mematuhi, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan dan hukum merupakan suatu wujud dalam komitmen organisasi. Dimana

prinsip prinsip dan nilai nilai kepatuhan akan kebijakan dan hukum merupakan suatu hal yang harus dipegang dan di lakukan oleh organisasi dalam pengelolaan keuangannya menurut Mulyana dalam (Fitrianto,2015).

2.3.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor dalam penilaian profesionalisme. Profesionalisme merupakan suatu hal yangterkait dengan Integritas dan kompetensi Sumber daya manusia di Organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia ada kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturnan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan Keterampilan yang dimiliki oleh oleh seseorang yang di tunjukan oleh kemampuannya untuk konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tingi salam suatu fungsi pekerjaan yang spesifik (Sinarwati *etc*,2015).

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau skewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kualitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Untuk menilai kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam diskripsi jabatan. Diskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Organisasi harus juga berusaha untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Pelatihan dan pengembangan membuat karyawan

dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini secara efektif dan mempersiapkan pekerjaan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah penting untuk memvalidasi alat pemilihan, mengukur dampak dari program pelatihan, memutuskan kenaikan gaji dan promosi dan menentukan kebutuhan akan pelatihan (Putra,2016).

2.4 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian terdahulu,di jelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.4
Ringkasan Penelitian
Terdahulu

No	Nama peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Fardian (2013)	Pengaruh faktor politik, ketidakpastian lingkungan dan Kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan Transparasi pelaporan keuangan.	Faktor Politik, Ketidakpastian Lingkungan,Kompetensi Sumber daya Manusia dan Transparasi pelaporan keuangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Faktor Politik,Ketidakpastian lingkungan, kompetensi sumber daya manusia.berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan.
2	Sinarwati, <i>etc</i> (2015)	Pengaruh tekanan eksternal, faktor politik, dan komitmen manajemen terhadap transparansipelaporankeuangan.	Tekanan Eksternal, Faktor Politik, Komitmen Manajemen dan transparansi pelaporan keuangan.	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komitmen manajemen.berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan sedangkan variabel tekanan eksternal dan faktor politik tidak berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan.

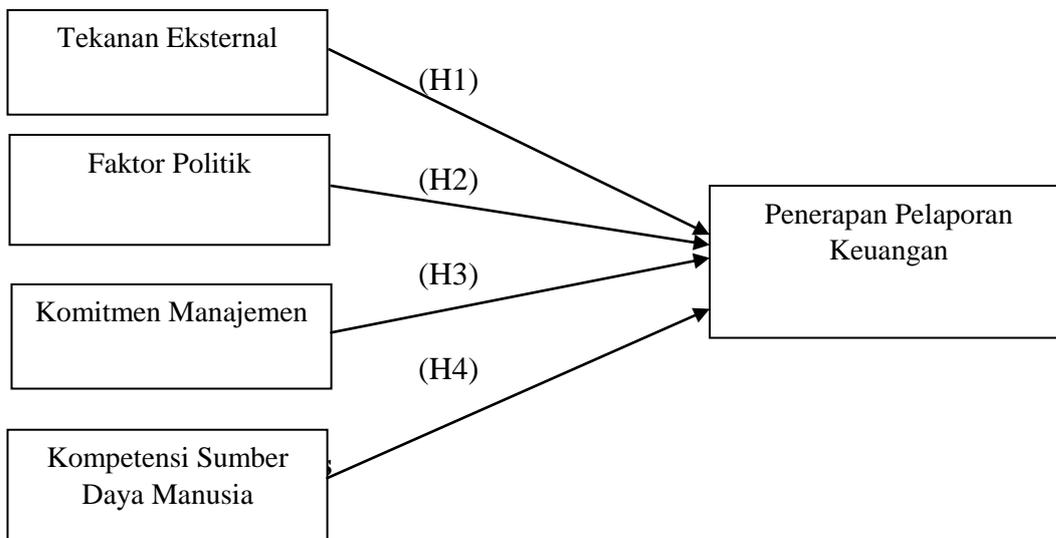
3	Masruroh dan Praptoyo (2015)	Faktor-faktor yang mempengaruhi transparansi laporan Keuangan pemerintah kota.	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kapasitas sumber daya manusia, dan transparansi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel.berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan.
4	Fitrianto (2015)	Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian Lingkungan dan komitmen manajemen Terhadap transparansi Pelaporan keuangan.	Tekanan eksternal, ketidakpastian Lingkungan dan komitmen manajemen Terhadap penerapan transparansi Pelaporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel.berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan
5	Putra (2016)	Pengaruh tekanan eksternal, pengendalian internal, Ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan Kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan Transparansi pelaporan keuangan	Tekanan Eksternal, Pengendalian internal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen, kompetensi SDM dan Transparansi pelaporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel pengendalian internal yang berpengaruh terhadap Transparasi pelaporan keuangan

6	Noprizal (2017)	Pengaruh tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap transparansi pelaporan Keuangan pemerintah daerah	Tekanan eksternal, ketidakpastian lingkungan, komitmen manajemen dan sistem pengendalian pemerintah terhadap Penerapan transparansi pelaporan Keuangan pemerintah daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap Transparansi pelaporan keuangan
---	-----------------	---	--	--

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Faktor-faktor tersebut yaitu Tekanan Eksternal (X1), faktor politik (X2), Komitmen Manajemen (X3), Kompetensi Sumber daya manusia (X4) terhadap Penerapan Pelaporan Keuangan (Y).

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran Penelitian



2.6 Bagunan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel – variabel dalam peneliti serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui peneliti yang dilakukan. Berdasarkan karakter koseptual diatas, maka menjadi hipotesis penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut

2.6.1 Pengaruh Tekanan Eksternal Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan

Tekanan menunjukan bahwa penerapan transparansi pelaporan keuangan di SKPD di Provinsi Riau memberikan pengaruh tekanan eksternal yang positif dan signifikan. Tekanan eksternal memberikan pengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. Hal ini dikarenakan Tekanan eksternal yang terbentuk dari luar seperti adanya peraturan pemerintah, tekanan masyarakat ataupun dorongan dari pihak tertentu memperlancar proses transparansi untuk dilakukan dalam bentuk penyajian laporan keuangan. Tekanan Eksternal dalam hal ini terkait dengan tekanan yang berasal dari luar SKPD seperti peraturan (regulasi), eksekutif, masyarakat, dan sebagainya (Hastuti,2015).

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat untuk pemerintah penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terutama pada SKPD Kabupaten Karangasem untuk dapat lebih meningkatkan penerapan transparansi pelaporan keuangan. Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat demi terciptanya transparansi pelaporan keuangan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi transparansi pelaporan keuangan. Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori sektor public (Noprizal,2017).

Tekanan eksternal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan

transparansi pelaporan keuangan. Tekanan ini berasal dari luar organisasi yaitu seperti peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Adanya peraturan tersebut ditunjukkan untuk mengatur praktik yang ada agar menjadi lebih baik. Akan tetapi, dalam praktiknya peraturan-peraturan daerah tersebut masih sulit untuk di terapkan oleh pemerintah daerah terutama pada SKPD sebagai level pelaksana. Hasil penelitian menyatakan bahwa tekanan ekseternal berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan (Sinarwati *etc*,2015)..

H1: Tekanan Eksternal Berpengaruh Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

2.6.2 Pengaruh Faktor Politik Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan

Teori institutional organisasi membentuk fenomena isomorfisme dalam bentuk koersiv , mimetic, normative. Isomorfisme koersiv merupakan fenomena yang terbentuk akibat adanya upaya sebuah organisasi dalam mencari legitimasi Upaya organisasi dalam mencari lgistimasi tidak bebas dari pengaruh faktor politik yang menguasai lingkungan dimana organisasi berada. Faktor politik merupakan kekuatan dalam mengatur dan membuat sebuah regulasi. Faktor politik memegang peranan penting dalam jabatan-jabatan penting di dalam stuktur pemerintahan, faktor politik berperan dalam pembuatan sebuah regulasi dan aturan di dalam pemerintahan. Penerapan transparansi laporan keuangan merupakan hal yang wajib dilakukan pemerintah daerah (Sinarwati,*etc* 2015).

Faktor politik merupakan kekuatan dalam mengatur dan membuat sebuah regulasi. Faktor politik memegang peranan penting dalam jabatan-jabatan penting di dalam stuktur pemerintahan, faktor politik berperan dalam pembuatan sebuah regulasi dan aturan di dalam pemerintahan. Penerapan transparansi laporan keuangan merupakan hal yang wajib dilakukan oleh pemerintah daerah. Penerapan transparansi pelaporan keuangan merupakan sebuah system atau tata cara dalam menciptakan sebuah hasil. Sebuah system pasti diatur oleh regulasi, hukum maupun perda terkait. Faktor politik berperan dalam menekan organisasi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan dengan cara memberikan

tekanan kepada pejabat terkait organisasi tersebut dan menerapkan sebuah kebijakan yang berguna dalam upaya penerapan transparansi pelaporan keuangan. Penerapan transparansi pelaporan keuangan merupakan sebuah system atau tata cara dalam menciptakan sebuah hasil. Sebuah system pasti diatur oleh regulasi, hukum maupun perda terkait. Faktor politik berperan dalam menekan organisasi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan dengan cara memberikan tekanan kepada pejabat terkait organisasi tersebut dan menerapkan sebuah kebijakan yang berguna dalam upaya penerapan transparansi pelaporan keuangan (Fardian,2013).

H2: Faktor politik Berpengaruh Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Sinarwati, *etc* 2015).

Hampir keseluruhan SKPD yang ada di wilayah Kota. Bandar Lampung belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawab dengan integritas dan komitmen yang tinggi dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan. Dalam pelaporan keuangan, SKPD tidak hanya melaporkan informasi yang hanya bersifat positif saja bagi SKPD berupa capaian, akan tetapi juga berupa ketidaktercapaian. hal ini bisa dilihat dari loyalitas para aparatur pemda dalam menjalankan tugas dan fungsinya terhadap pekerjaan juga masih rendah. Kemudian adanya regulasi baik peraturan daerah (Perda) maupun undang undang hanya sebagai pendorong untuk diterapkannya transparansi pelaporan keuangan. Dan ini menjadikan Komitmen

Manajemen tidak begitu berpengaruh dalam penerapan transparansi pelaporan keuangan di pemerintah Kota Bandar Lampung (Sinarwati, *etc* 2015).

Penerapan transparansi pelaporan keuangan di pengaruhi oleh komitmen manajemen. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen manajemen aparat pmda maka semakin tinggi penerapan transparansi pelaporan keuangan. Tingginya komitmen manajemen dalam melaksanakan aturan dan prosedur organisasi tentu akan mendorong meningkatnya transparansi pelaporan keuangan.(Noprizal,2017).

H3: Komitmen manajemen berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.

2.6.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Tranparansi Pelaporan Keuangan

Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor dalam penilaian profesionalisme. Profesionalisme merupakan suatu hal yang terkait dengan Integritas dan kompetensi Sumber daya manusia di Organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia ada kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Putra,2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan SKPD terjadi *isomorfisme normative* dalam organisasi publik. Hal ini memperlihatkan bahwa aparat perangkat daerah di kota padang sudah memiliki pemahaman tentang akuntansi dalam menerapkan proses transparansi pelaporan keuangan, sudah memiliki sumber daya yang memadai, adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam SKPD, diberikanya pelatihan untuk mendukung penerapan transparansi pelaporan keuangan dan diberikanya pendidikan yang berkelanjutan dalam internal SKPD untuk menghadapi perubahan lingkungan. Profesionalitas merupakan bentuk dari adanya Kompetensi Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi, pada peningkatan kinerja (Fardian,2013).

Kompetensi sumber daya manusia adalah perangkat dalam menjalankan organisasi public dalam ini kompetensi sumber daya manusia merupakan perangkat dalam menerapkan transparansi pelaporan keuangan organisasi public. Penerapan transparansi pelaporan keuangan yang tinggi dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut (Masruroh dan Praptoyo 2015).

H4: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap transparansi pelaporan keuangan.