



Dimensi-Dimensi Akuntabilitas dan Kinerja Organisasi Sektor Publik

Dimensions of Accountability and Performance of The Public Sector Organization

Agustiawan^{1*)}, Abdul Halim²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*) email: agustiawan@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: April 2018

Accepted: Mei 2018

Published: Juni 2018

Keywords:

Accountability,
Performance, public
sector

JELClassification:

Abstract

This study aims to determine how the relationship and influence dimensions of accountability and performance of public sector organizations. The accountability dimensions used in this study consist of performance accountability, financial accountability, hierarchical accountability, professional accountability and legal accountability. Performance in this research is quantitative performance and qualitative performance. This research is a qualitative research to answer the research questions proposed by using semi-structured and open interviews by using thematic content analysis method. The question in this study is whether accountability dimensions are related and affect the performance of public sector organizations (RQ1). The results of this study indicate that financial accountability, performance accountability, legal accountability, hierarchical accountability and professional accountability affect the performance of public sector organizations. Implicitly, institutional isomorphism occurs within public sector organizations.

PENDAHULUAN

Politik yang selalu menghembuskan kegiatan perekonomian di Indonesia, khususnya organisasi sektor publik hingga membuat pelaksanaan program-program kinerja pemerintah menjadi seperti yang tidak diharapkan. Hal ini memperlambat pencapaian tujuan pemerintah menuju kinerja yang berkualitas dan tercapainya akuntabilitas. Akuntabilitas memerlukan manajemen yang baik, yaitu manajemen berbasis kinerja. Pelaksanaan manajemen berbasis kinerja di Indonesia diatur dalam Inpres Nomor 7/1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Kloot, (1999), Propper (2003), Verbeeten (2008) mengungkapkan bahwa manajemen berbasis kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.

Fenomena persepsi akuntabilitas terjadi seperti halnya yang diungkapkan oleh Akbar, Pilcher, & Perrin (2012) bahwa factor yang menyebabkan pemerintah daerah melaksanakan akuntabilitas adalah karena kewajiban regulasi dan tekanan yang kuat dari pemerintah pusat. Pemerintah daerah mempersepsikan akuntabilitas sebagai suatu kewajiban untuk menjawab Mark (2010). Manafe dan akbar (2013) mengungkapkan bahwa ketidakberhasilan implementasi akuntabilitas adalah karena akuntabilitas dipandang sebagai kewajiban untuk menjalankan dan mengharuskan perilaku aktor akuntabilitas. Keharusan akuntabilitas yang diwajibkan oleh pemerintah terhadap kinerja organisasi menimbulkan berbagai konflik, seperti konflik keharusan akuntabilitas itu sendiri. Konflik keharusan akuntabilitas menyebabkan kerapuhan akuntabilitas yang berdampak pada kegagalan Koppell (2005), menghambat perubahan Schwartz & Sulitzeanu-Kenan (2004), dan mempengaruhi kinerja O'Connell (2006)

Penelitian Kim & Lee (2010), Caseley (2006) menunjukkan bahwa hubungan berbagai tipe akuntabilitas berkontribusi terhadap perbaikan kinerja. Penelitian Wang (2002) terkait survei yang dilakukan di pemerintahan Amerika Serikat menunjukkan bahwa tipe keharusan akuntabilitas yang dibentuk dalam sebuah *framework* akuntabilitas administratif berpengaruh secara positif terhadap forum akuntabilitas. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Dubnick (2005) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tipe-tipe akuntabilitas dan kinerja.

Keberagaman hasil penelitian mengenai akuntabilitas dan kinerja dan ketidakkonsistenan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya untuk menjelaskan akuntabilitas organisasi sektor publik, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang akuntabilitas dan kinerja pada sektor publik khususnya organisasi pemerintahan. Pada konteks Indonesia, akuntabilitas dipandang sebagai keharusan yang wajib dilakukan Akbar et al. (2012). Di Indonesia, akuntabilitas dipandang sebagai keharusan karena adanya tekanan dari pihak eksternal. Muncul sebuah pertanyaan bagaimana sebenarnya kinerja dalam sektor publik saat ini khususnya di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan masalah dalam pertanyaan sebagai berikut: Apakah dimensi-dimensi akuntabilitas berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik di Daerah Istimewa Yogyakarta?. Dimensi-dimensi akuntabilitas dalam penelitian ini adalah akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kinerja, akuntabilitas hierarkikal, akuntabilitas legal dan akuntabilitas profesional

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara dimensi-dimensi akuntabilitas terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan memberikan manfaat kepada pemerintah, khususnya SKPD di Provindi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini mengacu pada penelitian ((Romzek & Dubnick, 1987) (Wang, 2002), (Kim & Lee, 2010) dan Manafe (2014)).

Teori Institusional

Dimaggio & Powell (1983) mengemukakan bahwa pelebagaan adalah respon yang rasional, mereka berargumen bahwa penyebab rasionalisasi organisasi telah berubah. Akbar et al. (2012) menyarankan bahwa mesin organisasi rasionalisasi berasal terutama dari pasar kompetitif. Menurut Scott (1987) kelembagaan merupakan proses sosial individu datang bersama atas realitas sosial, suatu konsepsi validitas yang dianggap independen dalam melakukan sesuatu. Zucker (1987) mendefinisikan bahwa teori institusional adalah teori yang dapat menggambarkan kompleksitas organisasi.

Menurut Scott (2008) ada tiga pilar kelembagaan umum untuk memahami bagaimana organisasi beroperasi dan mempengaruhi populasi. Tiga pilar tersebut adalah: 1) pilar regulasi; 2) pilar budaya-kognitif; dan 3) pilar normatif. Pilar regulasi sistem peraturan yang lebih bergerak cepat dan lebih mudah untuk memanipulasi dari unsur-unsur lain, tetapi sering menimbulkan manipulasi, "gaming" dan "decoupling", bukan untuk kepatuhan. Pilar budaya-kognitif memberikan dasar yang lebih dalam bentuk kelembagaan. Dalam merumuskan klasifikasi sistem, asumsi, dan tempat yang mendasari logika institusional, menyediakan infrastruktur yang tidak hanya keyakinan, tetapi norma-norma dan aturan lainnya.

New Public Management (NPM)

Sejak tahun 1980an sampai saat ini *New Public Management* (NPM) semakin berkembang. Perkembangan ini didasarkan untuk menjawab kritik-kritik yang muncul berkaitan dengan pengelolaan organisasi sektor publik. Di berbagai Negara model administrasi publik tradisional memainkan peran penting dalam transformasi ekonomi.

Menurut Hood (1991) konsep NPM dihubungkan dengan doktrin akuntabilitas publik dan isu-isu terkait. Akuntabilitas dan pelaporan kinerja merupakan elemen penting NPM yang terus menjadi bahasan dan terus berkembang di berbagai negara berkembang. Hartley (2005) mengemukakan bahwa akuntabilitas dan pelaporan kinerja dipercaya dapat meningkatkan kualitas pendistribusian pelayanan publik jika diimplementasikan di organisasi pemerintah.

Akuntabilitas

Roberts & Scapens (1985) mendefinisikan akuntabilitas sebagai penyebab adanya hubungan dengan salah satu pihak untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan atas aksinya. Gray & Jenkins (1993) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan penjelasan dan tanggungjawab atas kegiatannya kepada mereka yang memberi tanggungjawab tersebut. Namun menurut Patton (1992) akuntabilitas sebenarnya merupakan konsep yang masih belum dapat secara tepat ditemukan makna dan implikasinya. Sinclair (1995) mengungkapkan bahwa akuntabilitas adalah suatu konsep yang amat bernilai, yang diidam-idamkan, namun sulit untuk dimengerti. Sinclair menggambarkan akuntabilitas seperti bunglon, karena konsep akuntabilitas yang berubah-ubah.

Lembaga Administrasi Negara (LAN 2004) mendefinisikan akuntabilitas sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas yang baik adalah akuntabilitas yang dapat menunjukkan peningkatan kinerja instansi pemerintah maupun perubahan positif perilaku pegawai Propper (2003).

Kinerja

Stoner dan Charles (1986) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi/instansi. Friel (1998) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai menjadi sangat penting dinilai oleh para manajer instansi pemerintah.

Local Governance Support Program (LGSP, 2008) mendefinisikan bahwa kinerja instansi merupakan fungsi dari kinerja program dan kegiatan di dalamnya. Kinerja organisasi pemerintah merupakan kombinasi dari keberhasilan suatu organisasi perusahaan yang terkait dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja yang dicapai baik secara individu maupun kelompok.

Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja organisasi

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif. Penekanan akuntabilitas keuangan pada transparansi keuangan sering membutuhkan aturan yang lebih jelas dan ditulis, kebijakan, dan pengendalian internal yang ketat. Penekanan ini akhirnya dapat menyebabkan sistem pengambilan keputusan terpusat Wang (2002) Pengambilan keputusan atas laporan yang diberikan instansi pemerintah terkait keuangan pemerintah akan berpengaruh pada kinerja instansi tersebut. Kinerja instansi dapat dilihat seberapa jelas tertulis, terealisasi, secara ekonomis, efisien dan efektif dalam penggunaan dana publik.

Akuntabilitas Kinerja dan Kinerja organisasi

Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah mendefinisikan bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Wang (2002) menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja digunakan untuk pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan organisasi. Pertanggungjawaban instansi pemerintah terhadap laporan akuntabilitas kinerjanya baik, dapat dipercaya, dan dapat dipertanggungjawabkan maka dapat dikatakan kinerja instansi pemerintah tersebut baik, namun jika laporan kinerja instansi tersebut buruk dalam artian gagal maka kinerja pemerintah tersebut dapat dikatakan gagal.

Akuntabilitas Hierarkikal dan Kinerja Organisasi

Akuntabilitas hierarkikal menunjukkan pengawasan yang ketat dari otoritas yang lebih tinggi dengan menggunakan aturan organisasi dan peraturan, arahan pengawas, dan satu set standar kinerja Kim & Lee (2010). Romzek & Dubnick (1987) mengungkapkan bahwa fungsi akuntabilitas hierarkikal berhubungan dengan penyelenggaraan hubungan dan legitimasi antar atasan dan bawahan. Akuntabilitas hierarkikal menunjukkan pengawasan yang ketat dari otoritas yang lebih tinggi menggunakan aturan organisasi dan peraturan, arahan pengawas, dan satu set standar kinerja. Kim & Lee (2010) Persyaratan hierarkikal negatif dapat mempengaruhi karyawan. Ketika karyawan terbebani dengan tugas, peraturan, arahan makan akan menurunkan kinerja sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Akuntabilitas Legal dan Kinerja Organisasi

Romzek & Dubnick (1987) mendefinisikan akuntabilitas legal adalah akuntabilitas yang mirip dengan bentuk birokrasi dalam hal itu melibatkan aplikasi yang sering dikontrol untuk berbagai kegiatan administrasi publik. Perbedaan akuntabilitas legal dan akuntabilitas birokrasi terletak pada bagaimana akuntabilitas hukum didasarkan pada hubungan antara pihak pengendali luar badan dan anggota organisasi. Akuntabilitas hukum mencerminkan rinci, kelalaian eksternal untuk kinerja lembaga yang bertujuan mempertahankan hubungan kontrak Kim & Lee (2010). Keharusan akuntabilitas legal dapat menyebabkan tekanan kerja yang bertambah terhadap instansi pemerintah. Tekanan yang dialami oleh para instansi pemerintah akan berdampak terhadap kinerja instansi tersebut.

Akuntabilitas Profesional dan Kinerja Organisasi

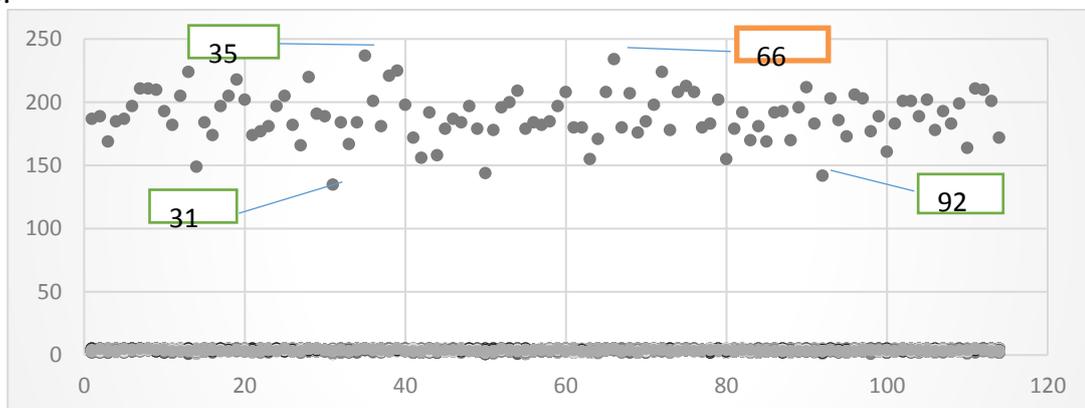
Menurut Kim & Lee (2010) akuntabilitas profesional adalah Akuntabilitas profesional yang mengharapkan bahwa staf lembaga harus bekerja atas dasar keahlian mereka dan norma-norma dan standar profesional. Profesional di pelayanan harus memiliki kesadaran dan kepedulian etis, sikap yang kuat di semua bidang praktek layanan. Akuntabilitas profesional terefleksikan dalam tata kelola kerja yang memberi derajat otonomi tinggi kepada individu yang mendasari keputusan mereka pada norma terinternalisasi praktek yang tepat Manafe dan Akbar (2014). Kim & Lee (2010) mengungkapkan bahwa akuntabilitas profesional dapat mengurangi persepsi beban kerja. Ketika beban kerja ini berkurang, maka kinerja individu akan meningkat. Seiring dengan meningkatnya kinerja individu akan meningkatkan kinerja organisasi atau instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah peneliti lakukan sebelumnya dengan metode survei. Hasil penelitian awal dengan *mix method* menggunakan desain sekuensial eksplanatori kemudian dikembangkan lebih lanjut dengan metode kualitatif. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan beberapa isu penting yang perlu dieksplorasi secara lebih mendalam. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan analisis tematik. Penelitian dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Sleman.

Wawancara dilakukan pada tanggal 07 september sampai 11 september 2015 menggunakan metoda semi terstruktur dan terbuka terhadap pejabat senior SKPD di wilayah Provinsi Yogyakarta. Hasil analisis *scatter plot* menunjukkan bahwa responden wawancara yang terpilih ada beberapa responden, namun yang bisa di wawancarai hanya tiga orang. Dua pejabat senior lainnya tidak dapat diwawancarai karena kesibukan responden. Tiga responden tersebut terdiri dari dua responden dari Kota Yogyakarta dan satu orang responden dari Kabupaten Sleman. Pejabat tersebut merupakan pejabat senior yang memiliki jabatan eselon IV. Responden tersebut berasal dari berbagai macam instansi yang berbeda. Satu orang laki-laki dan dua orang perempuan. Lamanya waktu wawancara dilakukan berkisar antara 15-30 menit.

Pertanyaan dalam penelitian ini dijawab dengan menggunakan wawancara semi terstruktur dan terbuka. Wawancara ini dilakukan untuk mengeksplorasi jawaban responden telah diidentifikasi di awal, yaitu akuntabilitas, kinerja, dan isomorfisma institusional (koersif, normatif, dan mimetik). Langkah yang dilakukan untuk memilih responden yang akan di wawancara adalah dengan mempertimbangkan hasil kuantitatif terutama untuk kasus-kasus data yang ekstrim atau *outlier* (Creswell & Clark, 2011) dengan menggunakan grafik *scatter plot*.



Gambar 1: Hasil *Scatter Plot* Sebaran Data Responden

Data kualitatif dari hasil wawancara dianalisis dengan menggunakan analisis isi tematik. Braun, & Clarke (2008) analisis isi tematik merupakan sebuah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola di dalam suatu kelompok data. Cooper dan Schindler (2006) menjelaskan bahwa isi tematik merupakan sebuah teknik riset untuk mendeskripsikan tujuan dari suatu komunikasi. Tema utama yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah keterkaitan dengan ketidak terdukungan hipotesis, keterdukungan dan untuk melihat keterjadian isomorfisma dalam lingkungan/area organisasi sektor publik. Tema ini menjadi acuan peneliti dalam membuat pertanyaan yang relevan kepada responden untuk menginvestigasi kemungkinan yang lain akibat ketidak terdukungan hipotesis dan keterjadian isomorfisma selama proses perencanaan dampak pelaporan akuntabilitas dan kinerja pada instansi pemerintah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini penjelasan dimensi-dimensi akuntabilitas yang dipengaruhi oleh kinerja pada organisasi sektor publik/instansi pemerintah daerah. Dalam hal ini yakni SKPD di Wilayah Pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dubnick & Yang (2010) mengungkapkan bahwa hubungan antara berbagai tipe akuntabilitas dan fungsi akuntabilitas serta interaksinya mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan karena kunci utamanya pada rasa individu yang terlibat dalam hubungannya dengan akuntabilitas tersebut. Hal ini juga telah di konfirmasi oleh pejabat pemerintah bahwa dimensi-dimensi akuntabilitas berhubungan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Semuanya berhubungan terhadap kinerja organisasi kami. Apalagi yang berhubungan dengan keuangan itu sangat sensitif. Terkait akuntabilitas kinerja sudah diharuskan membuat LAKIP untuk semua instansi pemerintah. Saya rasa bukan di sini saja. Di kota atau kabupaten yang lain juga samakan. Kitakan masih di pemerintahan Indonesia. Kalau terkait dengan akuntabilitas hierarkikal, legal dan profesional itu sama juga mempengaruhi kinerja kita mas. kalau kita melanggar hukum, kalau tidak ada direncana kerja,, terus bagaimana? kita tetap melakukan kegiatan itu? itu sudah pasti mempengaruhi kinerja kita selanjutnya. Kalau hierarkikal itu hubungannya dengan yang lebih tinggi. Terkadang kita serba salah dan dilema. Akuntabilitas profesional, sebisa mungkin kita menjaga keprofesionalan kita,, itu tergantung dan kembali ke masing-masing person dan instansi mereka,, tp kami di sini..mencoba dan menjaga keprofesionalan kita (R66 Sekretariat Daerah). Semua pertanggungjawaban akan berhubungan terhadap kinerja instansi kami, apalagi sekarang, lebih ketat lagi dalam melaporkan pertanggung jawaban. Kita sudah ada peraturan dan undang-undangnya, untuk melaporkan semuanya. Belakangan ini, laporan-laporan itu dinilai dan nilai itu akan membuat positif instansi kami. Akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban tiap-tiap dinas baik di sini atau dimanapun selagi masih di Indonesia. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban saya, organisasi saya kepada masyarakat, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat. akuntabilitas merupakan suatu hal yang penting bagi kelanjutan dinas. Kami melakukan pelaporan-pelaporan akuntabilitas karena adanya kewajiban untuk melaporkan. Kewajiban SKPD kepada pemerintah provinsi dan pusat (R35).

Kalau saya sih semuanya berhubungan terhadap kinerja instansi kita. Tapi kalau ditanya mana yang paling berpengaruh saya juga kurang pasti. Karena semuanya menurut saya saling berhubungan dengan kinerja. baik itu keuangan terkait anggaran, baik itu kinerja terkait kinerja kami, kalau profesional.hem..saya rasa..gimana ya mas...ya haruslah kita profesional karena itu nanti akan menjadi pandangan orang kekita..maksudnya..orang akan melihat kita profesional

tidak..orang akan mempertanyakan instansi kita bekerja profesional tidak. Akuntabilitas adalah bentuk tanggungjawab kami untuk menjaga kepercayaan kami kepada pemberi wewenang kepada kami,,yakni pemprov dan pusat. dan juga kepada masyarakat (R31).

Berdasarkan komentar tersebut, terungkap bahwa semua dimensi-dimensi akuntabilitas berhubungan terhadap kinerja organisasi sektor publik, namun instansi mereka masih kebingungan akuntabilitas yang mana yang mempengaruhi kinerja mereka. Pejabat pemerintah Provinsi Yogyakarta beranggapan bahwa akuntabilitas itu berpengaruh secara positif dan negatif. Maksud positif dan negatif adalah ketika akuntabilitas mereka positif akan berdampak positif terhadap kinerja mereka begitu juga dengan sebaliknya. Akbar et al. (2012) mengungkapkan bahwa pemerintah demokrasi akan menjadi bertanggungjawab terhadap masyarakat secara langsung melalui akuntabilitas kepada para pemberi wewenang sebagai representative masyarakat. Hal ini kemudian menjawab pertanyaan peneliti bahwa dimensi-dimensi akuntabilitas berhubungan dan berpengaruh dengan kinerja organisasi sektor publik.

Hasil penelitian ini menemukan adanya bukti bahwa akuntabilitas keuangan, akuntabilitas, kinerja dan akuntabilitas legal berhubungan dengan kinerja organisasi sektor publik. Hasil analisis wawancara menemukan bahwa dimensi-dimensi akuntabilitas mempengaruhi dan berhubungan dengan kinerja organisasi sektor publik. Para pejabat senior instansi pemerintah beranggapan semua dimensi-dimensi akuntabilitas yakni akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kinerja, akuntabilitas hierarkikal, akuntabilitas legal dan akuntabilitas profesional berhubungan dengan kinerja instansi mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dubnick & Yang (2010) bahwa tipe-tipe akuntabilitas berhubungan dengan kinerja. Namun penemuan ini juga bertentangan dengan penelitian Ahyaruddin & Akbar (2018) bahwa hubungan antara akuntabilitas terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Ketidakterdukungannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dikarenakan kinerja itu sendiri sangat kompleks, beraneka ragam, dan sulit untuk diukur dan akuntabilitas sendiri memiliki banyak dimensi dan bisa didefinisikan sebagai perspektif Sinclair (1995).

SIMPULAN

Hasil dari temuan ini menyimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan faktor pendorong tercapainya kinerja organisasi sektor publik di Indonesia guna pemenuhan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Masyarakat memerlukan pertanggungjawaban atas apa yang telah dikerjakan organisasi sektor publik, dalam hal ini Satuan Kerja Prangkat Daerah (SKPD) guna tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun hasil lain bertolak belakang bahwa pada instansi pemerintah. LAKIP yang selama ini disampaikan oleh instansi pemerintah hanya sebatas formalitas untuk melaksanakan kewajiban kerja.

SARAN

Seperti penelitian-penelitian empiris lainnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian ini dilakukan hanya pada organisasi sektor publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan lingkup SKPD. Penelitian selanjutnya perlu memperluas wilayah penelitian, memperluas lingkup organisasi bukannya hanya SKPD, membandingkan nilai LAKIP yang bagus dengan nilai LAKIP rata-rata atau di bawah rata-rata. Operasional variabel dalam penelitian ini terbatas, hanya sebatas akuntabilitas dan kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya menghubungkan dimensi-dimensi akuntabilitas yang lainnya, seperti akuntabilitas menurut Wang, (2002) akuntabilitas menurut Sinclair (1995) dengan pengukuran kinerja kerja atau faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dan akuntabilitas seperti tekanan dijadikan variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2018). Indonesian Local Government's Accountability and Performance: the Isomorphism Institutional Perspective. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/jai.190187>
- Akbar, R., Pilcher, R., & Perrin, B. (2012). *Performance measurement in Indonesia: the case of local government*. *Pacific Accounting Review* (Vol. 24). <https://doi.org/10.1108/01140581211283878>
- Braun, V., Clarke, V., Braun, V., & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology Using thematic analysis in psychology, 887(January). <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bush, P. G. W. (n.d.). 2005 - Koppell - Pathologies of Accountability ICANN and the Challenge of “ Multiple Accountabilities Disorder .”
- Caseley, J. (2006). Multiple accountability relationships and improved service delivery performance in Hyderabad City, Southern India. *International Review of Administrative Sciences*, 72(4), 531–546. <https://doi.org/10.1177/0020852306070082>
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, 48(2), 147–160.
- Dubnick, M. (2005). Accountability and the Promise of Performance: In Search of the Mechanisms. *Public Performance & Management Review*, 28(3), 376–417. <https://doi.org/10.2307/3381159>
- Dubnick, M., & Yang, K. (2010). The Pursuit of Accountability: Promise, Problems, and Prospects. *The State of Public Administration: Issues, Challenges and Opportunities*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1548922>
- Gray, A., & Jenkins, B. (1993). Codes of Accountability in the New Public Sector. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 6(3), 9513579310042560. <https://doi.org/10.1108/09513579310042560>
- Hartley, J. (2005). Innovation in governance and public services: Past and present. *Public Money and Management*, 25(1), 27–34. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9302.2005.00447.x>
- Hood, C. (1991). All Seasons ?, 69, 3–19.
- Kim, S. E., & Lee, J. W. (2010). Impact of Competing Accountability Performance on Perceived Work Performance. *The American Review of Public Administration*, 40(1), 100–118.
- Kloot, L. (1999). Performance measurement and accountability in Victorian local government. *International Journal of Public Sector Management*, 12(7), 565–584. <https://doi.org/10.1108/09513559910308039>
- Mark, B. (2010). Two concepts of accountability: Accountability as a virtue and as a Mechanism. *West European Politics*, 33(5), 946–967. <https://doi.org/10.1080/01402382.2010.486119>
- O'Connell, L. (2006). Emergent accountability in state-local relations: Some lessons from solid waste policy in Kentucky. *Administration and Society*, 38(4), 500–513. <https://doi.org/10.1177/0095399706290635>
- Patton, J. M. (1992). Accountability and Governmental Financial Reporting. *Financial Accountability and Management*, 8(3), 165–180. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.1992.tb00436.x>
- Propper, C. (2003). The Use and Usefulness of Performance Measures in the Public Sector. *Oxford Review of Economic Policy*, 19(2), 250–267. <https://doi.org/10.1093/oxrep/19.2.250>
- Roberts, J., & Scapens, R. (1985). Accounting systems and systems of accountability - understanding accounting practices in their organisational contexts. *Accounting*,

- Organizations and Society*, 10(4), 443–456. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(85\)90005-4](https://doi.org/10.1016/0361-3682(85)90005-4)
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the Public Sector: Lessons from the Challenger Tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227. <https://doi.org/10.2307/975901>
- Schwartz, R., & Sulitzeanu-Kenan, R. (2004). Managerial Values and Accountability Pressures: Challenges of Crisis and Disaster. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(1), 79–102. <https://doi.org/10.1093/jopart/muh005>
- Scott, W. R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493. <https://doi.org/10.2307/2392880>
- Scott, W. R. (2008). Approaching adulthood: The maturing of institutional theory. *Theory and Society*, 37(5), 427–442. <https://doi.org/10.1007/s11186-008-9067-z>
- Sinclair, A. (1995). the Chameleon of Accountability : Forms and Discourses, 20(2), 219–237.
- Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organizations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(3), 427–454. <https://doi.org/10.1108/09513570810863996>
- Wang, X. (2017). Assessing Administrative Accountability Results from a National Survey ASSESSING ADMINISTRATIVE Results From a National Survey, 32(September 2002), 350–370. <https://doi.org/10.1177/0275074002032003005>
- Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, 13(1), 443–464. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.13.080187.002303>