

**PENGARUH TRANSPARANSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN NAGARI DALAM MENGELOLA
KEUANGAN NAGARI DENGAN AKUNTABILITAS SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI NAGARI KOTO BARAPAK KABUPATEN PESISIR SELATAN**

***THE INFLUENCE OF TRANSPARENCY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
ON THE PERFORMANCE OF NAGARI GOVERNMENT OFFICIALS IN MANAGING
NAGARI FINANCES, WITH ACCOUNTABILITY AS AN INTERVENING VARIABLE,
IN NAGARI KOTO BARAPAK, PESISIR SELATAN REGENCY***

Firmanto¹, Afriyeni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
Correspondent Email: firmantof729@gmail.com

ABSTRAK : Studi ini mengupas pengaruh transparansi serta komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan nagari, dengan akuntabilitas sebagai variabel yang menjembatani (intervening) di Nagari Koto Barapak, Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 40 responden. Analisis jalur yang dijalankan mengungkapkan bahwa transparansi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas, dan ketiganya transparansi, komitmen organisasi, serta akuntabilitas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Lebih lanjut, akuntabilitas terbukti memainkan peran sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh transparansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan transparansi dan komitmen organisasi tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan penguatan akuntabilitas, demi meningkatkan kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan nagari.
Kata kunci: transparansi, komitmen organisasi, akuntabilitas, kinerja aparatur, keuangan nagari

ABSTRACT: *This study examines the influence of transparency and organizational commitment on the performance of *nagari* (village-level) government officials, with accountability serving as an intervening variable, in Nagari Koto Barapak, Pesisir Selatan Regency. A quantitative approach was employed, utilizing a saturated sample of 40 respondents. Path analysis reveals that both transparency and organizational commitment have a significant impact on accountability; furthermore, transparency, organizational commitment, and accountability all significantly influence the performance of the officials. Moreover, accountability is shown to function as an intervening variable that mediates the effects of transparency and organizational commitment on official performance. These findings underscore that efforts to enhance transparency and organizational commitment will not be optimal unless accompanied by strengthened accountability, which is essential for improving the performance of officials in the management of *nagari* finances.*

Keywords: *transparency, organizational commitment, accountability, official performance, *nagari* finances*

A. PENDAHULUAN

Asas otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberi peluang bagi pemerintah daerah untuk mengelola urusan pemerintahannya secara mandiri.

Bentuk pengelolaan tersebut mencakup desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan, yang semuanya dirancang untuk mendekatkan layanan publik kepada masyarakat melalui sistem good governance dan clean governance. Meskipun asas otonomi daerah telah cukup membantu dalam mengelola potensi lokal dan meningkatkan pelayanan publik, namun ia belum sepenuhnya mampu menyelesaikan berbagai masalah di daerah, terutama di tingkat Pemerintah Desa yang berperan sebagai garda terdepan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa kemudian membawa perubahan paradigma dengan mengusung asas-asas seperti rekognisi, subsidiaritas, keberagaman, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, musyawarah, demokrasi, kemandirian, partisipasi, kesetaraan, pemberdayaan, dan keberlanjutan.

Pemerintah Desa berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD), di mana Kepala Desa memiliki wewenang untuk memimpin jalannya pemerintahan, menyusun APB Desa, serta mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa. Undang-Undang Desa Pasal 72 ayat (2) memastikan bahwa setiap desa menerima dana desa sebesar 10% dari dana transfer daerah secara bertahap, dengan alokasi berdasarkan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, serta tingkat kesulitan geografis. Provinsi Sumatera Barat tercatat memiliki 1.035 desa dan nagari, di mana penggunaan istilah "nagari" sendiri telah diakui oleh negara melalui Undang-Undang Dasar Pasal 18 B serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya 29 kasus penyelewengan pengelolaan keuangan nagari yang tersebar di 9 kabupaten/kota, dengan Kabupaten Pesisir Selatan menempati posisi terbanyak (8 kasus) meliputi tindak pidana korupsi, pembangunan fiktif, hingga laporan pertanggungjawaban yang juga fiktif.

Beragamnya permasalahan dalam pengelolaan keuangan nagari tersebut mengindikasikan bahwa kinerja aparatur pemerintahan nagari di Kabupaten Pesisir Selatan masih tergolong rendah, yang diduga disebabkan oleh minimnya transparansi, akuntabilitas, serta komitmen organisasi. Hasil wawancara dengan masyarakat Nagari Koto Barapak pada Juli 2025 mencerminkan bahwa tidak semua warga dapat berpartisipasi atau mengetahui informasi mengenai jumlah dana serta jenis kegiatan yang dilaksanakan, karena informasi hanya tersedia di tahap awal penyusunan perencanaan saja. Dari hasil observasi diketahui bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan masih rendah disebabkan oleh faktor SDM yang belum mampu membuat pertanggungjawaban administrasi sesuai ketentuan, kurangnya pengawasan, minimnya bimbingan teknis, serta adanya tumpang tindih aturan antar kementerian. Sementara itu, komitmen aparatur juga perlu ditingkatkan karena komitmen hanya akan terwujud jika setiap individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas masing-masing (Saputra dkk., 2014).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten; misalnya Saputra dkk. (2014) menemukan bahwa transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun Benawan dkk. (2018) menyatakan sebaliknya transparansi keuangan justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Meski demikian, penelitian Saputra dkk. (2014) dan Benawan dkk. (2018) sepakat bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; hal serupa juga ditemukan oleh Susilowati (2016), Yanto dkk. (2013), serta Dewi dkk. (2020) yang mengungkap bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Keterbatasan penelitian sebelumnya adalah belum ada kajian yang secara khusus menguji pengaruh transparansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan nagari dengan akuntabilitas sebagai variabel intervening terutama dalam konteks nagari yang memiliki karakteristik budaya lokal khas Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transparansi terhadap akuntabilitas, komitmen organisasi terhadap akuntabilitas, transparansi terhadap kinerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, akuntabilitas terhadap kinerja, serta pengaruh tidak

langsung melalui akuntabilitas sebagai variabel intervening di Nagari Koto Barapak Kabupaten Pesisir Selatan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai pengaruh transparansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan nagari dengan akuntabilitas sebagai variabel intervening. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Pemerintahan Nagari Koto Barapak dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk mengelola keuangan nagari sekaligus mendorong peningkatan kinerja aparatur. Penelitian ini juga dapat memberi informasi berharga bagi para pemangku kepentingan di tingkat nagari, kecamatan, kabupaten, maupun provinsi dalam upaya pencegahan penyelewengan dana nagari di masa mendatang.

Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan seorang pegawai secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas, jika dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedarmayanti (2016:187) menyebut kinerja aparatur sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang turut menyumbang terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Edison dkk. (2016:190) menambahkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari sebuah proses yang diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah dirumuskan sebelumnya. Hartatik (2014:17) mendefinisikannya sebagai kemampuan atau prestasi kerja personil dalam menjalankan fungsi sekaligus tanggung jawab organisasi, sedangkan Siswanto dalam Sandy (2015:11) menyebutnya sebagai prestasi yang diraih saat melaksanakan tugas yang diberikan.

Abdullah (2014:3) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi. Moeheriono (2012:95) menjelaskan kinerja sebagai gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan program atau kebijakan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis yang matang. Kesimpulannya, kinerja aparatur adalah hasil atau tingkat keberhasilan selama periode tertentu yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati; adapun indikator pengukurannya menurut Edison dkk. (2016:195) meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Transparansi

Tanjung (2014:11) bersama Mahsun dkk. (2015:32) mendefinisikan transparansi sebagai pemberian informasi keuangan secara terbuka dan jujur kepada publik, mengingat masyarakat memiliki hak untuk mengetahui pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola sumber daya. Tahir (2011:162) menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan dalam alur kegiatan yang penting untuk membangun tata kelola yang baik (good governance) sekaligus menumbuhkan rasa keadilan. Mahmudi (2016:17) menambahkan bahwa transparansi merupakan keterbukaan organisasi dalam menyediakan informasi terkait pengelolaan sumber daya publik kepada para pemangku kepentingan.

Krina dalam Saputra dkk. (2014) menyatakan bahwa transparansi menjamin akses atau kebebasan setiap orang untuk memperoleh informasi tentang kebijakan, proses pembuatan kebijakan, pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Benawan dkk. (2018) menjelaskan bahwa transparansi berarti keputusan dan implementasinya mengikuti aturan yang telah ditetapkan, sementara informasi organisasi tersedia dengan mudah dan bebas diakses oleh pihak-pihak yang terkena dampak kebijakan dengan kriteria yang jelas untuk informasi yang bersifat rahasia. Adapun indikator pengukuran transparansi menurut Benawan dkk. (2018) mencakup akses terhadap informasi yang akurat dan tepat waktu, penyediaan informasi yang

jelas tentang prosedur dan biaya, kemudahan dalam mengakses informasi, serta keberadaan mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran.

Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan sejauh mana seseorang mengenali organisasi dan merasa terikat pada tujuan-tujuannya sebuah sikap kerja yang penting karena individu yang berkomitmen diharapkan mau bekerja lebih keras sekaligus memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bertahan di organisasi. Sutrisno (2013:183) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya demi kepentingan organisasi serta ketertarikan untuk tetap menjadi bagian di dalamnya. Robbins dan Judge (2013:75) mengemukakan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana pegawai memihak organisasi beserta tujuan-tujuannya dan memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Moorhead dan Griffin (2013:73) menambahkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Yulk dalam Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi, disertai kesungguhan untuk menjalankannya demi kepentingan organisasi. Noe dkk. (2011:308) menjelaskan komitmen organisasi sebagai sejauh mana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan bersedia mengerahkan upaya atas nama organisasi; pegawai dengan komitmen tinggi akan merelakan diri membantu organisasi, sementara yang berkomitmen rendah cenderung lebih mudah meninggalkan organisasi. Hellriegel dan Slocum (2011:91) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), indikator komitmen organisasi mencakup tiga hal: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

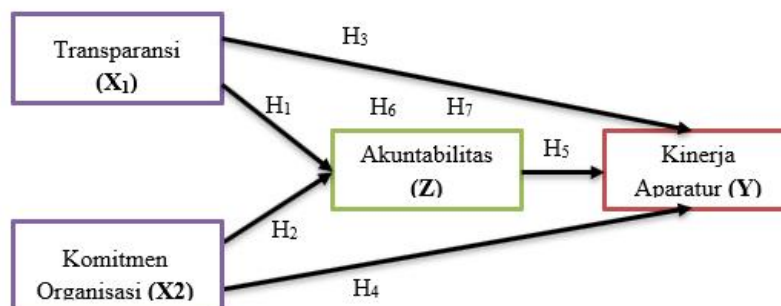
Akuntabilitas

Mardiasmo (2013:18) mendefinisikan akuntabilitas publik sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, melaporkan, serta mengungkapkan seluruh aktivitasnya kepada pemberi amanah (principal), di mana hak publik di dalamnya mencakup hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya. Tanjung (2014:11) menyatakan akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya yang dilakukan secara periodik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sujarweni (2015:28) menambahkan bahwa akuntabilitas adalah keharusan bagi seseorang untuk menjamin tugasnya dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku, yang dapat dicermati melalui laporan tertulis yang informatif sekaligus transparan.

Benawan dkk. (2018) menjelaskan akuntabilitas sebagai kewajiban individu atau pihak penguasa yang diberi kepercayaan mengelola sumber daya publik untuk menjawab segala hal yang menyangkut pertanggungjawabannya, di mana konsep ini terkait erat dengan instrumen kontrol dalam pencapaian hasil pelayanan publik. Widodo (2011:67) memandang akuntabilitas sebagai sebuah konsep tentang standar eksternal yang menentukan benar atau tidaknya tindakan birokrasi. Menurut Novatiani dkk. (2019), indikator akuntabilitas meliputi akuntabilitas kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, serta akuntabilitas kebijakan.

Kengka Kosenseptual

Berdasarkan penelusuran pustaka yang telah dijalankan di atas, maka kerangka konseptual yang kemudian dikembangkan dalam penelitian ini tampak sebagaimana disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Koseptual

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan survei (Darmadi, 2013:186), yang dirancang untuk menguji pengaruh transparansi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja aparatur (Y), dengan akuntabilitas (Z) bertindak sebagai variabel intervening. Lokasi objek penelitian berada di Nagari Koto Barapak, Kabupaten Pesisir Selatan. Populasinya berjumlah 40 orang, yang terdiri dari aparatur nagari (Wali Nagari, Sekretaris, Kasi, Kaur, Kepala Kampung), anggota BAMUS, KAN, Tim Pelaksana, LPM, pendamping desa atau nagari, serta unsur dari kecamatan dan dinas (baik PNS maupun non-PNS). Sampel diambil dengan teknik nonprobability sampling melalui metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh 40 orang populasi ditetapkan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:81).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: kinerja aparatur (Y) dimaknai sebagai hasil kerja yang sesuai dengan kriteria; akuntabilitas (Z) sebagai kewajiban aparatur untuk mempertanggungjawabkan tindakannya; transparansi (X1) sebagai akses bebas terhadap informasi penyelenggaraan pemerintahan; dan komitmen organisasi (X2) sebagai ikatan psikologis pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator penelitian mengacu pada Edison dkk. (2016:195) untuk kinerja (meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas); Novatiani dkk. (2019) untuk akuntabilitas (kejujuran dan hukum, proses, program, serta kebijakan); Benawan dkk. (2018) untuk transparansi (akses informasi yang akurat, penyediaan prosedur dan biaya, kemudahan akses, serta mekanisme pengaduan); dan Kreitner & Kinicki (2014:165) untuk komitmen (afektif, berkelanjutan, dan normatif). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, terdiri dari data primer (yang diperoleh melalui kuesioner) dan data sekunder (yang bersumber dari literatur). Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berskala Likert 5 poin (Sugiyono, 2011:93).

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa langkah: pertama, analisis deskriptif (disajikan melalui tabel, grafik, mean, standar deviasi, persentase, serta Tingkat Capaian Responden/TCR menurut Riduwan, 2010); kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas melalui nilai VIF/tolerance, serta uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser (Ghozali, 2011:105-166); ketiga, regresi linier berganda (Ghozali, 2016:96); keempat, koefisien determinasi R^2 (Ghozali, 2016:97); dan kelima, analisis jalur (path analysis) yang menggunakan dua persamaan struktural, yakni $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ dan $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$, disertai uji Sobel untuk menguji pengaruh tidak langsung (Ghozali, 2011:249). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05, dengan kriteria bahwa H_0 ditolak jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05 (Ghozali, 2016:98).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif

Profil responden (N=40) menunjukkan dominasi laki-laki (75%), pendidikan S1 (75%), usia 25-35 tahun (65%), dan lama kerja 1-5 tahun (87,5%). Hasil deskriptif variabel transparansi (X1) memperoleh skor rata-rata 3,84 (TCR 76,8% / kriteria cukup baik), dengan indikator tertinggi pada mekanisme pengaduan (skor 3,93; TCR 78,6%) dan terendah pada akses informasi akurat & tepat waktu (skor 3,75; TCR 75%). Hal ini mengindikasikan bahwa masyarakat masih menghadapi kendala dalam mengakses informasi keuangan nagari secara tepat waktu, sementara mekanisme pengaduan yang ada belum sepenuhnya efektif karena masih ada responden yang ragu. Variabel komitmen organisasi (X2) mencapai skor rata-rata 4,05 (TCR 81% / kriteria baik), dengan indikator tertinggi komitmen berkelanjutan (skor 4,15; TCR 82,9%) dan terendah komitmen normatif (skor 4,02; TCR 81,4%). Ini berarti meskipun aparatur memiliki ikatan psikologis yang kuat secara afektif dan berkelanjutan (40% sangat setuju tidak takut kehilangan pekerjaan), rasa kewajiban moral atau loyalitas terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan karena 20% responden kurang setuju terhadap loyalitas.

Variabel akuntabilitas (Z) memperoleh skor rata-rata 3,98 (TCR 79,7% / kriteria cukup baik), dengan indikator tertinggi akuntabilitas proses (skor 4,13; TCR 82,6%) dan terendah akuntabilitas kebijakan (skor 3,78; TCR 75,6%). Kelemahan signifikan ini tercermin dari 22,5% responden yang kurang setuju dan 2,5% tidak setuju bahwa penetapan tujuan kebijakan memperhatikan kepentingan organisasi, artinya aparatur masih lemah dalam mempertanggungjawabkan dampak kebijakan. Variabel kinerja aparatur (Y) mencapai skor rata-rata 4,05 (TCR 81,1% / kriteria baik), dengan indikator tertinggi target (skor 4,20; TCR 84%) yang didukung 57,5% aparatur sangat setuju target menantang namun realistis, serta indikator terendah waktu penyelesaian (skor 3,95; TCR 79%) yang menunjukkan 20% responden kurang setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Secara keseluruhan, transparansi dan akuntabilitas berada pada kategori cukup baik, sementara komitmen organisasi dan kinerja aparatur berada pada kategori baik, dengan indikator terendah pada akuntabilitas kebijakan dan waktu penyelesaian yang menjadi prioritas peningkatan agar kinerja aparatur lebih optimal.

Uji Instrumen

Uji validitas digelar untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur dalam menangkap konsep yang hendak diungkap. Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh item pernyataan dari keempat variabel dinyatakan valid, lantaran nilai r hitung yang diraih semuanya melampaui r tabel (0,312). Pada variabel transparansi (8 item), nilai r hitung menyebar dari 0,422 hingga 0,725; variabel komitmen organisasi (6 item) berkisar antara 0,713 hingga 0,891; variabel akuntabilitas (8 item) bergerak dari 0,631 hingga 0,815; sementara variabel kinerja aparatur (8 item) berada dalam rentang 0,419 sampai 0,766. Dengan demikian, semua item pertanyaan dinyatakan layak untuk digunakan dalam tahap pengukuran selanjutnya.

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memakai rumus Cronbach Alpha guna menguji keandalan alat ukur yang dipakai. Hasil pada Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha yang mengambang di atas 0,60, sehingga semuanya dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel transparansi tercatat 0,836, komitmen organisasi 0,929, akuntabilitas 0,915, dan kinerja aparatur 0,870. Tingginya nilai koefisien Alpha tersebut terutama pada komitmen organisasi dan akuntabilitas yang keduanya menembus batas 0,90 mengindikasikan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak dipakai sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan teknik analisis regresi, ada tiga uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas.

1 Uji Normalitas

Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* berdasarkan nilai *unstandardized residual* (e). Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 26.0. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal seperti pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22144328
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.064
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa besarnya nilai signifikan $0,200 > 0,05$ (*alpha*) yang berarti semua variabel penelitian memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 2
Uji Multikolinearlitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Transparansi	0,438	2,282
Komitmen organisasi	0,457	2,190
Akuntabilitas	0,409	2,445

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 2 di atas dapat diperoleh informasi bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan terbebas dari gejala multikolineritas. Hal ini terbukti dengan dapatnya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Influence Factor*) < 10 .

3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas digunakan Uji Glejser.

Tabel 3
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.576	1.189		1.325	.193
	Transparansi	-.084	.056	-.346	-1.488	.145
	Komitmen Organisasi	-.035	.058	-.139	-.610	.546
	Akuntabilitas	.116	.047	.592	2.462	.119

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel transparansi sebesar $0,145 > 0,05$, komitmen organisasi sebesar $0,546 > 0,05$ dan akuntabilitas sebesar $0,119 > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur Sub Struktur 1

Sub Struktur 1 dilakukan untuk menganalisis pengaruh transparansi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas aparatur. Hasil analisis sub struktur 1 ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pengaruh antar variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi
Transparansi (X_1) terhadap Akuntabilitas (Z)	0,443	0,003	Kontribusi signifikan	0,591 = 59,1%
Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Akuntabilitas (Z)	0,399	0,008	Kontribusi signifikan	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil nilai tersebut, dapat diperoleh persamaan struktural untuk sub struktur 1 sebagai berikut:

$$Akt = b.Trp + b.Ko + e1$$

$$Akt = 0,443 Trp + 0,399 Ko$$

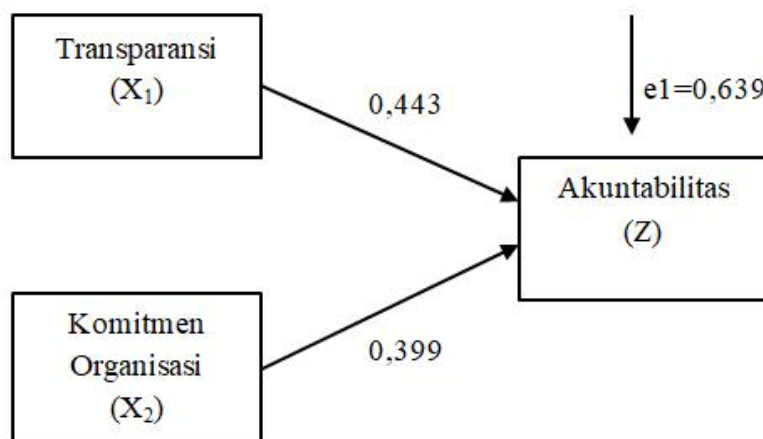
$$\text{Dimana } R^2 = 0,591$$

Berdasarkan persamaan struktural substruktur 1, dapat diartikan bahwa:

1. Akuntabilitas (Z) dipengaruhi oleh Transparansi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan dan signifikan sebesar 59,1% dan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
2. Semakin tinggi Transparansi (X_1) yang dikerjakan oleh aparatur, maka Akuntabilitas (Z) akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Transparansi (X_1) yang dikerjakan oleh aparatur, maka Akuntabilitas (Z) akan semakin rendah.
3. Semakin tinggi Komitmen Organisasi (X_2) aparatur terhadap pekerjaan, maka Akuntabilitas (Z) akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi (X_2) aparatur terhadap pekerjaan, maka Akuntabilitas (Z) akan semakin rendah.

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Transparansi (X_1) = 0,003 dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) = 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1, yakni variabel Transparansi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

Akuntabilitas. Besarnya nilai R^2 atau R Square sebesar 0,591, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh Transparansi dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas sebesar 59,1% sementara sisanya 40,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai $e1$ dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,591} = 0,639$. Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur untuk Sub Struktur 1 yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur Sub Struktur 1

Analisis Jalur Sub Struktur 2

Sub Struktur 2 dilakukan untuk menganalisis pengaruh Transparansi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur. Hasil analisis sub struktur 2 ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2

Pengaruh antar variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi
Transparansi (X ₁) terhadap Kinerja Aparatur (Y)	0,330	0,006	Kontribusi signifikan	0,795 = 79,5%
Komitmen organisasi (X ₂) terhadap Kinerja Aparatur (Y)	0,278	0,018	Kontribusi signifikan	
Akuntabilitas (Z) terhadap Kinerja Aparatur (Y)	0,391	0,002	Kontribusi signifikan	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil nilai tersebut, dapat diperoleh persamaan struktural untuk substruktur 2 sebagai berikut:

$$Kin = b.Trp + b.Ko + b.Akt + e2$$

$$Kin = 0,330 Trp + 0,278 Ko + 0,391 Akt$$

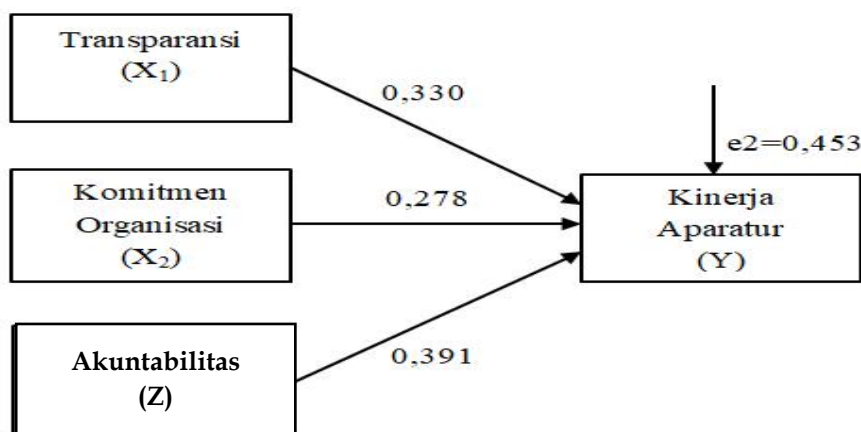
$$\text{Dimana } R^2 = 0,795$$

Berdasarkan persamaan struktural substruktur 2, dapat diartikan bahwa:

1. Kinerja aparatur (Y) dipengaruhi oleh Transparansi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Akuntabilitas (Z) secara simultan dan signifikan sebesar 79,5% dan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
2. Semakin tinggi Transparansi (X₁) yang dikerjakan oleh aparatur, maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Transparansi (X₁) yang dikerjakan oleh aparatur, maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin rendah.

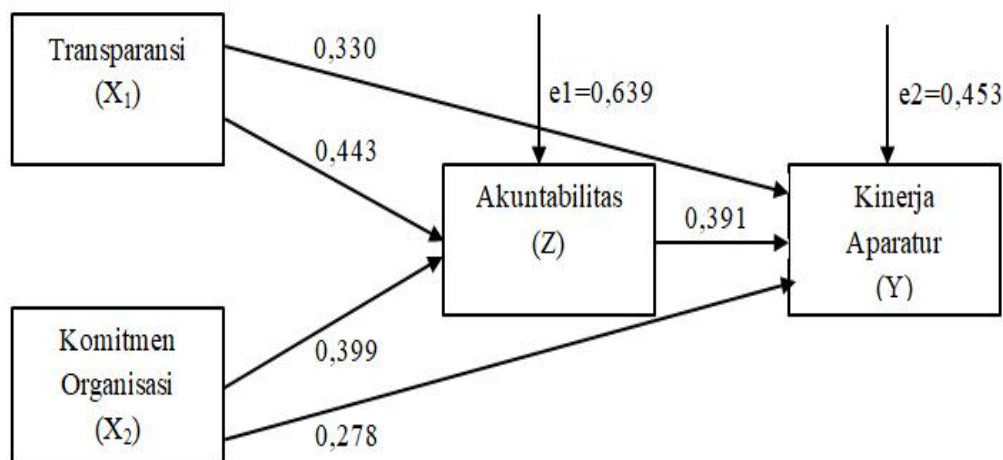
3. Semakin tinggi Komitmen Organisasi (X_2) aparatur terhadap pekerjaan, maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi (X_2) aparatur terhadap pekerjaan, maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin rendah.
4. Semakin tinggi Akuntabilitas (Z), maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Akuntabilitas (Z), maka Kinerja Aparatur (Y) akan semakin rendah.

Dari hasil output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Transparansi (X_1) = 0,006, variabel Komitmen Organisasi (X_2) = 0,018 dan variabel Akuntabilitas (Z) = 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 2, yakni variabel Transparansi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Besarnya nilai R^2 atau R Square sebesar 0,795, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh Transparansi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur sebesar 79,5% sementara sisanya 20,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai e_2 dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,795} = 0,453$. Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur untuk Sub Struktur 1 yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Diagram Jalur Sub Struktur 2

Adapun bagan hasil analisis jalur keseluruhan dapat digambar sebagai berikut :



Gambar 4
Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Transparansi terhadap Akuntabilitas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi Transparansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Transparansi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh Transparansi terhadap Akuntabilitas Aparatur yaitu 0,443 dan bernilai positif. Artinya semakin tinggi transparansi yang dikerjakan oleh aparatur, maka akuntabilitas akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah transparansi yang dikerjakan oleh aparatur, maka akuntabilitas akan semakin rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh Transparansi terhadap Akuntabilitas Aparatur yaitu 0,399 dan bernilai positif. Semakin tinggi Komitmen Organisasi aparatur terhadap pekerjaan, maka Akuntabilitas akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi aparatur terhadap pekerjaan, maka Akuntabilitas akan semakin rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanto, dkk (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Aparatur

Temuan penelitian diperoleh nilai signifikansi Transparansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Transparansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Aparatur yaitu 0,330 dan bernilai positif. Semakin tinggi Transparansi yang dikerjakan oleh aparatur, maka Kinerja Aparatur akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Transparansi yang dikerjakan oleh aparatur, maka Kinerja Aparatur akan semakin rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur yaitu 0,278 dan bernilai positif. Semakin tinggi Komitmen Organisasi aparatur terhadap pekerjaan, maka Kinerja Aparatur akan semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi aparatur terhadap pekerjaan, maka Kinerja Aparatur akan semakin rendah.

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur

Temuan penelitian diperoleh nilai signifikansi Akuntabilitas sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur yaitu 0,391 dan bernilai positif. Semakin tinggi Akuntabilitas, maka Kinerja Aparatur akan

semakin tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah Akuntabilitas, maka Kinerja Aparatur akan semakin rendah.

Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Aparatur dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil penelitian diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel Transparansi terhadap Kinerja Aparatur sebesar 0,330. Sedangkan pengaruh tidak langsung Transparansi melalui Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur adalah perkalian nilai beta Transparansi terhadap Akuntabilitas dengan nilai beta terhadap Kinerja Aparatur yaitu : $0,443 \times 0,391 = 0,173$. Maka pengaruh total yang diberikan Transparansi terhadap Akuntabilitas adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,330 + 0,173 = 0,503$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,330 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,171 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung variabel Transparansi melalui Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur sebesar 0,278. Sedangkan pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi melalui Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur adalah perkalian nilai beta Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas dengan nilai beta terhadap Kinerja Aparatur yaitu : $0,399 \times 0,391 = 0,156$. Maka pengaruh total yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,278 + 0,156 = 0,434$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,278 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,156 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung variabel Komitmen Organisasi melalui Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan seluruh koefisien jalur, dapat diketahui Pengaruh Transparansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur dengan Akuntabilitas sebagai variabel intervening, berikut ditampilkan dalam bentuk tabel :

Tabel 4.16
Rangkuman Hasil Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Transparansi terhadap Akuntabilitas	0,443	0,443	-	-
Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas	0,399	0,399	-	-
Transparansi terhadap Kinerja Aparatur	0,330	0,330	$0,443 \times 0,391 = 0,173$	-
Komitmen organisasi terhadap Kinerja Aparatur	0,278	0,278	$0,399 \times 0,391 = 0,156$	-
Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur	0,391	0,391	-	-

Transparansi terhadap Kinerja Aparatur melalui Akuntabilitas	-	-	-	0,503
Komitmen organisasi terhadap Kinerja Aparatur melalui Akuntabilitas	-	-	-	0,434

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh Transparansi terhadap Akuntabilitas

Transparansi terbukti memberi pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Aparatur Pemerintahan dalam urusan pengelolaan Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Ini berarti transparansi menjadi salah satu penentu utama bagi akuntabilitas. Koefisien jalur pengaruh transparansi terhadap akuntabilitas tercatat 0,443 dan bertanda positif. Maknanya: semakin tinggi transparansi yang dijalankan aparatur, semakin tinggi pula akuntabilitas yang terwujud. Sebaliknya, jika transparansi rendah, akuntabilitas pun ikut merosot. Temuan ini sejalan dengan riset Rosyidi (2018) yang menunjukkan bahwa transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas. Penelitian lain dari Hendratmi dkk. (2017) juga menyatakan bahwa transparansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas

Penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas aparatur adalah 0,399 dan bernilai positif. Semakin tinggi komitmen organisasi aparatur terhadap pekerjaannya, maka akuntabilitas akan ikut melambung. Sebaliknya, jika komitmen organisasi aparatur rendah, akuntabilitas pun akan turun. Hal ini sejalan dengan temuan Indrayani dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas. Sejalan pula dengan penelitian Hendratmi dkk. (2017) yang menyatakan hal serupa.

Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Aparatur

Studi ini juga mengungkap bahwa Transparansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh transparansi terhadap kinerja aparatur adalah 0,330 dan bertanda positif. Makin tinggi transparansi yang dikerjakan aparatur, makin tinggi pula kinerja aparatur yang dihasilkan. Sebaliknya, makin rendah transparansi, makin rendah pula kinerjanya. Dilihat dari data distribusi frekuensi, tingkat capaian responden untuk variabel transparansi rata-rata berada pada kategori cukup baik, sehingga peningkatan transparansi masih sangat diperlukan. Dengan kata lain, Pemerintahan Nagari Koto Barapak belum sepenuhnya mampu menciptakan akses terhadap informasi yang akurat dan tepat waktu, menyediakan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya, serta menyusun mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran. Jika dicermati dari tabel distribusi frekuensi, indikator akses pada informasi yang akurat dan tepat waktu memiliki total capaian responden terendah dan masih berada pada kategori cukup baik. Ini berarti aparatur Pemerintahan Nagari Koto Barapak belum maksimal dalam memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, termasuk mengumumkan anggaran yang diperoleh secara berkala. Karenanya, akses terhadap informasi yang akurat dan tepat waktu perlu ditingkatkan agar kinerja aparatur semakin membaik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Novatiani dkk. (2019) yang menunjukkan

bahwa transparansi berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian Setiyawan dan Safri (2016) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur

Temuan penelitian ini mengungkap bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur adalah 0,278 dan bernilai positif. Semakin tinggi komitmen organisasi aparatur terhadap pekerjaannya, maka kinerja aparatur akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerjanya. Mengacu pada distribusi frekuensi jawaban responden, variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik artinya tingginya komitmen organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja aparatur. Tingginya komitmen organisasi menandakan bahwa aparatur Pemerintahan Nagari Koto Barapak telah cukup mampu dalam hal komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, maupun komitmen normatif. Namun dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa indikator komitmen normatif memiliki total capaian responden terendah dengan kategori cukup baik, yang berarti aparatur perlu meningkatkan kesetiaan dan loyalitas terhadap organisasi agar kinerja mereka terus meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi dkk. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah, serta penelitian Saputra dkk. (2014) yang menemukan hal serupa.

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Koefisien jalur pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja aparatur adalah 0,391 dan bertanda positif. Semakin tinggi akuntabilitas, maka kinerja aparatur akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah akuntabilitas, semakin rendah pula kinerjanya. Fakta di lapangan serta hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas berada pada kategori cukup baik, sehingga peningkatan akuntabilitas masih diperlukan untuk mengerek kinerja aparatur. Dari analisis deskriptif ditemukan bahwa indikator akuntabilitas kebijakan memiliki total capaian responden terendah dan berada pada kategori cukup baik. Ini dapat diartikan bahwa perlu ada penetapan tujuan kebijakan yang memperhatikan kepentingan organisasi, serta aparatur harus bertanggung jawab terhadap setiap dampak yang timbul dari kebijakan yang telah ditetapkan agar kinerja mereka semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Novatiani dkk. (2019) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian Benawan dkk. (2018) yang menemukan bahwa akuntabilitas keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Aparatur dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Transparansi melalui Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian, dalam hubungan antara Transparansi dan Kinerja Aparatur, Akuntabilitas berperan sebagai variabel intervening. Peningkatan transparansi dapat mendorong peningkatan akuntabilitas, yang pada gilirannya membuat kinerja aparatur ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendratmi dkk. (2017) yang menemukan bahwa transparansi berimplikasi secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan anggaran, serta penelitian Setiyawan dan Safri (2016) yang menyatakan bahwa transparansi publik berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Intervening

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi melalui Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam mengelola Keuangan Nagari Koto Barapak di Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian, dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Aparatur, Akuntabilitas hadir sebagai variabel intervening. Peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan akuntabilitas, yang selanjutnya membuat kinerja aparatur semakin meningkat pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra dkk. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, serta penelitian Yanto dkk. (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh akuntabilitas publik. Selanjutnya, komitmen akan terwujud jika setiap individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas masing-masing, karena tujuan organisasi pada dasarnya dicapai dari hasil kerja kolektif seluruh anggotanya (Saputra dkk., 2014). Peningkatan komitmen mendorong aparatur untuk lebih transparan dan bertanggung jawab dalam setiap tahapan pengelolaan anggaran. Hal ini membuktikan bahwa akuntabilitas berfungsi sebagai mekanisme transmisi yang memastikan hak dan kewajiban dijalankan sesuai porsinya, sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai (Saputra dkk., 2014). Dengan demikian, kinerja tinggi di lingkungan Pemerintahan Nagari Koto Barapak tidak hanya lahir dari loyalitas semata, tetapi dari loyalitas yang diwujudkan melalui praktik pertanggungjawaban publik yang disiplin dan konsisten sejalan dengan temuan Yanto dkk. (2013) mengenai pentingnya mediasi akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara analitis mengukuhkan bahwa transparansi dan komitmen organisasi bukanlah dua variabel yang berjalan sendiri-sendiri, melainkan bagaikan dua sisi dari mata uang yang sama-sama memengaruhi akuntabilitas dan kinerja aparatur Pemerintahan Nagari Koto Barapak. Dengan koefisien jalur transparansi terhadap akuntabilitas sebesar 0,443 dan komitmen terhadap akuntabilitas sebesar 0,399, tampak bahwa transparansi sedikit lebih unggul namun ironisnya, capaian responden untuk indikator akses informasi yang akurat dan tepat waktu justru menjadi yang terendah. Ini menandakan adanya semacam jurang persepsi: aparatur merasa sudah transparan, tetapi publik menilai sebaliknya. Lebih kritis lagi, meskipun semua hubungan yang diuji terbukti signifikan, seluruh variabel hanya bertengger di kategori "cukup baik" sebuah status yang secara halus mengakui bahwa tata kelola keuangan nagari masih berjalan setengah hati dalam membangun keterbukaan dan tanggung jawab publik. Dengan kata lain, belum ada keberanian penuh untuk menjemput transparansi dan akuntabilitas sebagai napas utama pemerintahan.

Saya berpendapat bahwa akuntabilitas dalam penelitian ini berperan sebagai variabel intervening yang sekaligus menjelma menjadi "*Tumit Achilles*" dari sistem tata kelola Nagari Koto Barapak. Meskipun secara statistik akuntabilitas mampu menjadi jembatan yang memediasi pengaruh transparansi dan komitmen terhadap kinerja (dengan koefisien jalur 0,391 terhadap kinerja), fakta bahwa indikator akuntabilitas kebijakan memiliki capaian terendah justru memperlihatkan sebuah kelemahan yang bersifat struktural: aparatur ternyata lebih akuntabel secara administratif daripada substantif. Mereka mungkin cakap melaporkan angka-angka, tetapi belum tentu bertanggung jawab atas dampak kebijakan yang dihasilkan. Akuntabilitas di sini masih bersifat reaktif-prosedural sekadar memenuhi kewajiban laporan bukan proaktif-substantif yang menjadikan pertanggungjawaban sebagai etos kerja setiap hari. Tanpa pergeseran paradigma yang mendasar, transparansi hanya akan menjadi pajangan data yang dingin, sementara komitmen hanya akan tinggal retorika tanpa eksekusi di lapangan.

Secara akademis, penelitian lanjutan perlu menguji variabel-variabel kontrol eksternal seperti tekanan dari publik atau peran lembaga pengawas yang mandiri, mengingat temuan ini masih terbatas pada ranah psikologis aparatur semata. Pendekatan mixed-method yang dipadukan dengan wawancara mendalam terhadap warga nagari juga sangat diperlukan untuk memverifikasi sejauh mana kesenjangan persepsi antara aparatur dan publik benar-benar terjadi. Secara praktis, Pemerintahan Nagari Koto Barapak harus segera mengambil tiga langkah: pertama, membangun *dashboard* informasi *real-time* pengelolaan keuangan yang dapat diakses warga tanpa perantara; kedua, melembagakan dialog akuntabilitas bulanan antara aparatur dan perwakilan masyarakat untuk membahas dampak kebijakan, bukan sekadar melaporkan angka; dan ketiga, memberikan insentif non-moneter bagi aparatur dengan komitmen normatif tertinggi yakni loyalitas terhadap prosedur dan publik guna menciptakan budaya kerja yang menjadikan transparansi dan akuntabilitas sebagai kebiasaan sehari-hari, bukan sekadar beban yang harus dipikul.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amril, Vonny, N. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Sijunjung), *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benawan, Erick, T.P., David P.E.S., dan Winston, P. (2018). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3).
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Arista, N.L.M., Rupa, Wayan, I., dan Jayanti, Sari, E. L.G.P. (2020). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Akuntabilitas Publik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Survei Pada SKPD Provinsi Bali). *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 1(1).
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi 1. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hellriegel dan Slocum. (2011). *Organizational Behavior 13th Edition*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Hendratmi, Henny., Mulyadi, JMV., dan Widiastuti, Tri. (2017). Pengaruh Transparansi dan Komitmen Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 3(2)
- Indrayani, L, F., Diatmika, Putu, G., Wahyuni, Made, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar). *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mahsun. Moh., Sulistyowati, F., dan Purwanugraha, H.(2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart B., Wright, Patrick M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novatiani, Ait, R., Kusumah, Wedi, R., dan Vabiani, Diandra, P. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Putra, Deki. (2013). Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Riduwan dan Akdon. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rosyidi, Muhammad. (2018). Pengaruh Transparansi, Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Empiris Pada Seluruh Desa Di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar). *JOM FEB*, 1(1).
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen LuarBiasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Universitas Widayatama Bandung.
- Saputra, Devi S., Darwanis., dan Abdullah, Syukriy. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Pemda Kabupaten Aceh Selatan). *Jurnal Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2).
- Sedamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan, Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Setiyawan, Hari, E., dan Safri, Muhammad. (2016). Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik dan Pengawasan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 4(1).
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna, V. (2015). *Sistem Akuntansi Pustaka Baru*. Yogyakarta: Press.
- Sumadi, S. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriatna, Tjahya.(2013). *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: IPDN.
- Susilowati, Ning, U. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (SKPD Kabupaten Kampar). *JOM Fekon*, 3(1).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tahir, Arifin. (2011). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Pustaka Indonesia Press.
- Tanjung, Abdul, H.(2014). *Akuntansi, Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik*. Yogyakarta: BPFE.

- Widodo, Joko. (2011). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Yanto, Hendri., Chan, Syafrizal., dan Yuhelmi. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Akuntabilitas Publik Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh. *Jurnal Program Pascasarjana*, 3(2).