

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERWUJUDNYA AKUNTABILITAS KINERJA DI INSTANSI PEMERINTAH**

**(Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang)**

Ariska Ratu Supraba

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mulawarman

## ***Abstract***

*Ariska Ratu Supraba, **Factors Affecting the Realization of Performance Accountability in Government Agencies.** In supervised by Mrs. Dwi Risma Deviyanti and Mr. Raden Priyo Utomo.*

*The research objective was to determine the influence of management commitment , motivation and training to performance accountability in the Department of Revenue , Financial Management and Asset Bontang . The data collection is done by questionnaire as many as 60 copies, but only 40 were able to be processed . Questionnaires were distributed to the respondents were civil servants in the Department of Revenue , Financial Management and Asset Bontang . Data were analyzed using SPSS.*

*The results showed that the Commitment Management , Work Motivation and Training positive and significant impact on the Performance Accountability*

***Keywords : Commitment Management , Work Motivation , Training , Performance Accountability***

## **I. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi Sektor Publik sering diartikan sebagai organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik. Karena orientasinya pada kepentingan publik, maka organisasi ini biasanya tidak berorientasi pada laba sebagai tujuan akhirnya. Salah satu jenis organisasi sektor publik adalah pemerintah. Pada hakekatnya organisasi sektor publik pemerintah merupakan roda pemerintahan yang berasal dari masyarakat. Masyarakat sudah memberikan kepercayaan kepada penyelenggara pemerintahan. Oleh karena itu harus diimbangi dengan tata kelola pemerintah yang baik.

Kinerja instansi pemerintah kini telah mendapat banyak sorotan dikarenakan ada beberapa instansi pemerintah yang kurang begitu peduli terhadap upaya perbaikan kinerja yang lebih efisien, hal itu terlihat dari masih banyaknya kinerja instansi pemerintah yang belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal tersebut menimbulkan semakin meningkatnya tuntutan yang diajukan masyarakat kepada pemerintah yaitu tuntutan agar terwujudnya pemerintahan yang amanah, efektif, efisien, dan bertanggungjawab. Keadaan ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja yang berlangsung kurang maksimal.

Untuk menghadapi keadaan tersebut, pemerintah perlu memperhatikan beberapa faktor yang menjadi kelemahan atau bahkan memperkuat efektifitas pertanggungjawaban kinerja atas wewenang yang mempengaruhi akuntabilitas. Selain itu, pemerintah juga perlu meningkatkan kompetensi dan meningkatkan sikap profesionalisme serta memiliki sikap birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Akuntabilitas merupakan salah satu faktor dalam menjawab segala tuntutan terhadap kinerja pemerintah yang menjunjung tinggi prinsip efektif, efisien, dan transparansi. Akuntabilitas yang baik adalah akuntabilitas yang menunjukkan peningkatan kinerja organisasi maupun perubahan positif perilaku pegawainya.

Pada instansi pemerintah di Indonesia telah menerapkan akuntabilitas kinerja dan telah mengimplementasikannya. Indonesia secara eksplisit mulai mengimplementasikan konsep akuntabilitas melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Instruksi Presiden Nomor 7 tersebut merupakan tindak lanjut dari TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dan UU No.28 tahun 1999 dengan judul yang sama dengan TAP MPR tersebut. Terbitnya Instruksi Presiden No 7 Tahun 1999 merupakan salah satu tujuan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintah yang lebih berhasil, bersih, dan bertanggung jawab.

Wujud pertanggungjawaban penyelenggara pemerintah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka setiap instansi pemerintah wajib menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

Oleh karena itu, kaitannya dengan penelitian ini adalah pemahaman terhadap beberapa faktor yang berpengaruh dalam terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan beberapa faktor terhadap sukses dan gagalnya peningkatan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

Pemilihan SKPD Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset daerah Kota Bontang sebagai objek penelitian karena Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah memiliki peranan yang sangat strategis sebagai koordinator pendapatan daerah, pembina teknis bidang pendapatan serta penggali sumber potensi pendapatan daerah. Pemerintah Kota Bontang dalam penyelenggaraan otonomi daerah membutuhkan biaya yang tidak sedikit sehingga aparat pada instansi tersebut dituntut agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi. Pemerintah Kota Bontang sendiri pada tahun 2015 mendapatkan apresiasi dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) di bidang akuntabilitas kinerja.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja..
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja.

2. Bagi Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan, dan Aset Daerah Kota Bontang  
Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan referensi untuk peningkatan akuntabilitas kinerja.

### 3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan bacaan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### 4. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi wacana tentang akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah yang selanjutnya dapat dijadikan informasi tambahan atas penelitian sejenis di masa mendatang.

## II. Dasar Teori

### A. Good Governance

Good Governance menurut UNDP (United Nations Development Programme)

:

Governance sebagai penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan negara pada semua tingkat. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan di antara mereka.

Dari definisi tersebut governance meliputi 3 (tiga) domain yaitu Negara, sektor swasta dan masyarakat. Arti good dalam governance mengandung pengertian nilai yang menjunjung tinggi keinginan rakyat, kemandirian, aspek fungsional dan pemerintah yang efektif dan efisien.

Sementara itu, *OECD* dan *World Bank* memberikan pengertian *Good Governance* sebagai berikut :

*Good Governance* adalah penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi jangka panjang, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan political frameworks bagi tumbuhnya aktivitas kewirausahaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *good governance* merupakan penyelenggara pemerintah yang memiliki tanggung jawab serta efektif menjaga hubungan interaksi yang baik dan teratur antara pejabat-pejabat Negara, swasta dan masyarakat.

## **B. Komitmen Manajemen**

Norman (2010) mempersepsikan komitmen manajemen sama dengan komitmen organisasi. Manajemen merupakan bagian dari organisasi, hal ini berarti bahwa komitmen manajemen merupakan kelekatan emosi orang-orang yang tergabung dalam manajemen suatu organisasi untuk terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Atau dapat juga memiliki arti sebagai suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana manajemen mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat diambil intinya bahwa komitmen manajemen membuat orang-orang yang tergabung dalam manajemen suatu organisasi untuk berpartisipasi dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut, begitu juga dengan orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki loyalitas terhadap keanggotaannya yang dapat dilihat dari sejauh mana mereka mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## **C. Motivasi Kerja**

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Kemudian Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau

pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

#### **D. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2006). Pendapat Dessler ini bisa menjadi pijakan dalam memahami pelatihan, bahwa memang benar pelatihan disini bukan hanya program untuk karyawan baru tetapi juga untuk karyawan lama sebagai cara untuk “update” keterampilan agar semakin optimal dalam pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan harus benar-benar dari rencana strategis sehingga pelatihan itu sendiri bisa menyesuaikan dengan rencana tersebut.

Rivai (2004) berpendapat bahwa :

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan

#### **E. Akuntabilitas Kinerja**

United Nations Development Programme mengartikan akuntabilitas merupakan evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan atau kinerja organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

Akuntabilitas kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 25 tahun 2012 :

Perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah dilakukan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Dalam konteks instansi pemerintah, akuntabilitas kinerja disajikan dalam suatu bentuk laporan yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disebut LAKIP. LAKIP merupakan media akuntabilitas yang dapat digunakan oleh instansi pemerintah guna melaksanakan kewajiban untuk menjawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan. LAKIP berisi uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya yang menjadi perhatian utama instansi pemerintah (Bastian, 2001 : 349).

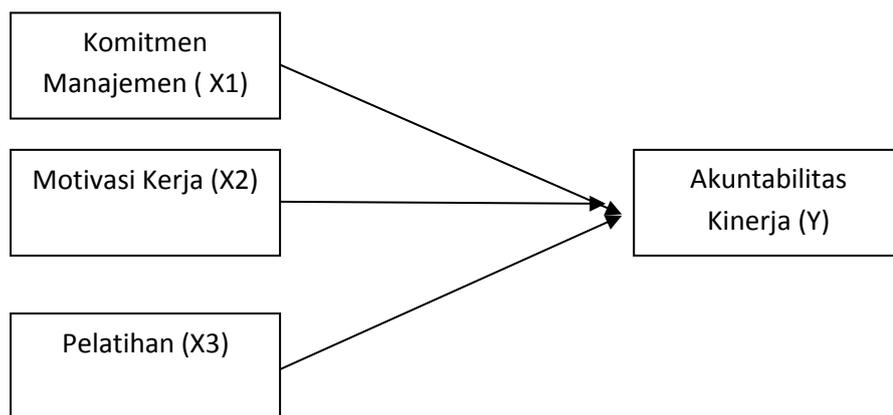
#### F. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja	Rizki Wahyu Utami (2013)	Akuntabilitas Kinerja	1. Keterbatasan Informasi 2. Komitmen Manajemen	1. Keterbatasan Informasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja 2. Komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.
2	Implementasi Inovasi Pengukuran Kinerja : Bukti dari Pemerintah	Nurkhamid (2008)	1. Pengembangan Sistem Pengukuran 2. Akuntabilitas 3. Penggunaan Informasi Kinerja	1. Keterbatasan Sistem Informasi 2. Kesulitan menentukan ukuran kinerja 3. Komitmen manajemen 4. Otoritas pengambilan keputusan 5. Pelatihan 6. Budaya Organisasi	1. Komitmen manajemen, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan system, akuntabilitas dan penggunaan informasi kinerja 2. Otoritas pengambilan keputusan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dan penggunaan informasi kinerja dan keterbatasan system informasi terbukti sebaliknya.

3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja	Geisella Barus (2014)	Akuntabilitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Mnaajemen</li> <li>2. Budaya Organisasi</li> <li>3. Otoritas Pengambilan Keputusan</li> <li>4. Pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen manajemen, budaya organisasi, otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap akuntabilitas kinerja</li> <li>2. Komitmen manajemen. budaya organisasi otoritas pengambilan keputusan dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial.</li> </ol>
4	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Dian Tri Hapsari (2014)	Akuntabilitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah</li> <li>2. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan</li> <li>3. Kompetensi Aparatur</li> <li>4. Motivasi Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Ketaatan Peraturan Perundangan, Kompetensi Aparatur dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> </ol>

### G. Kerangka Konsep

#### Kerangka Konsep



### H. Hipotesis Penelitian

Hubungan antar Variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>3</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

### III. Metode Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Penelitian
<b>Variabel Independen</b>		
Komitmen Manajemen	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pimpinan selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil suatu program / kegiatan / proyek</li><li>2. Manajemen mengalokasikan sumber daya (meliputi : waktu, orang dan uang) untuk digunakan dalam pengukuran kinerja.</li><li>3. Memegang teguh peraturan dalam organisasi untuk mencapai hasil suatu program / kegiatan / proyek</li><li>4. Pegawai selalu menerima pengakuan positif atas perannya dalam mencapai tujuan strategis organisasi</li><li>5. Bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk mencapai hasil suatu program / kegiatan /proyek</li><li>6. Kurangnya insentif berupa imbalan atau pengakuan positif tidak menghambat penggunaan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan</li></ol>	Ordinal
Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Organisasi memberikan kesempatan kepada untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja</li><li>2. Organisasi memberikan kesempatan kepada untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja.</li><li>3. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk bertindak dan berfikir secara mandiri.</li><li>4. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi.</li><li>5. Organisasi selalu memberikan imbalan atas upaya peningkatan kinerja organisasi.</li><li>6. Organisasi selalu memberikan imbalan atas upaya pengambilan resiko yakni</li></ol>	Ordinal

	menggunakan berbagai ide inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi	
Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah organisasi memberikan pelatihan dalam pembuatan perencanaan strategis (Renstra)</li> <li>2. Apakah organisasi memberikan pelatihan dalam menentukan tujuan kinerja suatu program / kegiatan / proyek.</li> <li>3. Apakah organisasi memberikan pelatihan dalam mengembangkan berbagai indikator kinerja suatu program / kegiatan / proyek.</li> <li>4. Apakah organisasi memberikan pelatihan dalam penggunaan informasi kinerja dalam mendukung proses pembuatan keputusan.</li> <li>5. Apakah organisasi memberikan pelatihan dalam menghubungkan antara pencapaian kinerja suatu program / kegiatan / proyek dengan tujuan strategis organisasi.</li> </ol>	Nominal
<b>Variabel Independen</b>		
Akuntabilitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan dan staf selalu mempertanggungjawabkan hasil dari suatu program / kegiatan / proyek yang telah dilakukan.</li> <li>2. Pimpinan dan staf terlibat selalu terlibat bersama-sama dalam mengevaluasi hasil suatu program / kegiatan / proyek</li> <li>3. Menugaskan stafnya untuk mengevaluasi kinerja programnya.</li> <li>4. Menggunakan brenckmark (pembanding / kriteria) untuk mengevaluasi kinerja organisasi</li> </ol>	Ordinal

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari seluruh pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis yang dibantu dengan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) versi 21.0. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan persamaan dasar
2. Pengujian Hipotesis

- a. Perhitungan koefisien korelasi ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat
- b. Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar pengaruh antar variabel terikat dengan variabel bebas.
- c. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat
- d. Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

#### **IV. Hasil Dan Pembahasan**

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.0 , maka dapat menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,996 + 0,374 X_1 + 0,318 X_2 + 0,308 X_3$$

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,830 , hal ini berarti hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari komitmen manajemen ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel akuntabilitas kinerja ( $Y$ ) di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,688 yang artinya menunjukkan variabel komitmen manajemen ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) dapat menjelaskan akuntabilitas kinerja ( $Y$ ) sebesar 68,8% terhadap variasi yang terjadi pada variabel akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah Kota Bontang disebabkan oleh variasi komitmen manajemen, motivasi kerja dan pelatihan serta sisanya sebesar 31,2% tidak dapat diterangkan dalam model ini karena dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F sebesar 26,482 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 , karena nilai sig lebih kecil dari 5% maka model layak untuk diestimasi. Dengan kata lain model dapat digunakan untuk memprediksikan variabel dependen.

Sedangkan dari hasil uji t diperoleh perhitungan untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Manajemen ( $X_1$ ) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,001)  $< \alpha$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung} = 3,764 > t_{tabel} = 2,028$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$ . Jadi, ada pengaruh variabel komitmen manajemen terhadap variabel akuntabilitas kinerja di instansi tersebut. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel komitmen manajemen mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,003)  $< \alpha$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung} = 3,176 > t_{tabel} = 2,030$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$ . Jadi, ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel akuntabilitas kinerja di instansi tersebut. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel akuntabilitas kinerja.

3. Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Variabel Akuntabilitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig (0,010)  $< \alpha$  (0.05) dan nilai  $t_{hitung} = 2,700 > t_{tabel} = 2,030$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$ . Jadi, ada pengaruh variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Y) di instansi tersebut. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja.

Dan dari ketiga variabel yang diteliti dapat dilihat bahwa variabel yang memberikan pengaruh positif paling signifikan terhadap akuntabilitas kinerja adalah variabel komitmen manajemen ( $X_1$ ), hal ini dibuktikan dengan memperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,764 > t_{tabel} = 2,030$ , serta nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar 0,439.

Dan berdasarkan tingkat signifikan apabila tingkat signifikan berada  $< 0,50$  artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependent dan begitu pula sebaliknya. Maka dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen manajemen berpengaruh positif paling signifikan terhadap akuntabilitas kinerja di Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang.

## **V. Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang) Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 21, maka kesimpulan hasil penelitian ini adalah :

1. Komitmen Manajemen berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Komitmen Manajemen terhadap Akuntabilitas Kinerja, diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja, diterima.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Pelatihan terhadap Akuntabilitas Kinerja, diterima.

Secara parsial menunjukkan bahwa dari Standardized Coefficients Beta Komitmen Manajemen sebesar 0,439, Standardized Coefficients Beta Motivasi Kerja sebesar 0,364 dan Standardized Coefficients Beta Pelatihan 0,263. Maka Standardized Coefficients Beta Komitmen Manajemen lebih besar dibandingkan dengan yang lain.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bontang.

Dengan dilakukannya penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja, maka dapat memberikan masukan kepada para pegawai di instansi tersebut sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja. Keberhasilan akuntabilitas kinerja di suatu instansi pemerintah ditentukan bagaimana kinerja para pegawai tersebut

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan atau memperluas data penelitian yang lebih agar dapat menguji variabel yang bisa dikembangkan sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Bastian, Indra, 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Cavaluzzo, Ken S, dan Christopher D.Ittner, 2003, "Implementing Performance Measurement Innovations: evidence from Government", [www.SSRN.com](http://www.SSRN.com), 1-54.

Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS

Erlina, 2011. Metodologi Penelitian, Usu Press, Medan.

-----, Sri Mulyani.2007. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Medan: Usu Press.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, BP UNDIP, Semarang.

----- . 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Haryono, Umar, dkk. 2004. Konsep dan Pengukuran Akuntabilitas. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan
- Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- Khikmah. 2011. Pengertian Komitmen Organisasi. [http : // skripsi manajemen.blogspot.com / 2011 /03 / pengertian-komitmen-organisasi.html?m=1](http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/03/pengertian-komitmen-organisasi.html?m=1). Diakses 02 Maret 2011.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : ANDI.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Keuangan Daerah. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Mas'ud, Fuad. (2004). Survai diagnosis organisasional: konsep & aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nimran, Umar. 1999. Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, CV. Citra Media. Surabaya
- Norman, Fachruzzman. 2010. "Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah diKota Bengkulu". Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto.
- Nurkhamid, Muh. 2008. Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol.3, No.1. Hal 45-76

- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajagrafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian. 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.
- Susilo martoyo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 4, BPFE,. Yogyakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.