

AKUNTABILITAS KINERJA DI INSTANSI PEMERINTAH (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang)

May Hana Bilqis Rangkuti, M.Acc., Ak., CA
Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

ABSTRACT

This study aims to determine whether the commitment of management, decision making authority, organization culture, and training is partially affected and simultaneously to the accountability performance in government agency to improve government performance.

This research method is to use a casual research design. The sample is determined by using the technique of purposive sampling. The population in this research are all employees of the Unit of work Tools (SKPD) Government of Deli Serdang. The sample used in this study is structural officials (Echelon 2, 3 and 4), with a total sample of 60. The data in this study is the primary data obtained from questionnaires distributed directly to the respondent. Data analysis model used was multiple linier regression. Testing the quality of data used is the test validity and reability testing. Classic assumption test was used for normality test, test heterokedastisitas, and tes multikolinearitas. Hypothesis testing using the determiniant coefficient, simultaneous test (test-F), partial test (test-t)

The results show that management commitment partially has a positive influence on performance accountability. Decision making authority partially has a positive influence on performance accountability. Organization culture partially has a positive influence on performance accountability. Training partially has a negative influence on performance accountability. Simultaneously commitment management, decision making authority, organization culture, and training have a positive and significant influence on performance accountability.

Keyword: *commitment of management, decision making authority, organization culture, training, performance accountability*

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, pentingnya akuntabilitas semakin diperlukan seiring dengan proses globalisasi yang menuntut pemerintah untuk menciptakan suatu tata pemerintahan yang baik (*good governance*) serta pemerintahan yang bersih (*clean government*) dalam peningkatan kinerja sektor pelayanan publik. Seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap sektor pelayanan publik, maka diharapkan pelayanan publik yang dilakukan instansi pemerintah kepada masyarakat harus semakin memuaskan (*service excellence*).

Untuk menghadapi keadaan tersebut perlu memperhatikan faktor-faktor yang memperkuat/memperlemah efektifitas pertanggungjawaban kinerja atas wewenang, yang mempengaruhi akuntabilitas secara simultan dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Selain itu, yang harus dilakukan adalah meningkatkan kompetensi dan meningkatkan sikap profesionalisme agar memiliki keunggulan kompetitif dan memiliki prinsip birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Dari segi aspek fungsional, *governance* dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dalam menjawab tuntutan yang ada dalam masyarakat dan efisien dalam pemaksimalan fungsi organisasi tersebut dalam upaya mencapai tujuan. Salah satu usaha untuk mewujudkan *good governance* adalah dengan melaksanakan prinsip akuntabilitas.

Untuk mengimplementasikan akuntabilitas agar menjadi suatu sistem yang efektif, perlu adanya koordinasi yang baik, adanya standar yang menjadi acuan bagi semua instansi yang terlibat dalam pelaksanaan pembangunan. Pada instansi pemerintah di Indonesia juga 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 Tahun 1999 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 Nomor 7 Tahun 1999 merupakan salah satu tujuan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintah yang lebih berhasil, bersih dan bertanggung jawab. Sebagai pedoman dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tersebut telah dikeluarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berupa keputusan Lembaga administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/6/8/2003 yang merupakan penyempurnaan dari keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 589/IX/6/Y/1999.

Untuk mewujudkan akuntabilitas, dalam peraturan tersebut dikemukakan bahwa media pertanggung jawaban yang dapat memberikan informasi apakah program yang dilaksanakan sesuai rencana yang digunakan, yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP merupakan suatu langkah nyata yang diharapkan dapat memberikan nilai dan dampak positif terhadap kegiatan dan pelaksanaan pembangunan. Secara teori, melalui LAKIP kinerja instansi pemerintah yang dinilai dengan prinsip *good governance*, yaitu transparan, efektif, efisien, dan akuntabilitas ini dapat mendorong pemerintah untuk memberikan masukan kepada pihak yang berkepentingan dan juga meningkatkan kepercayaan masyarakat dengan terlaksananya dan terwujudnya akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

Namun faktanya, konsep akuntabilitas masih belum sejalan dengan budaya kerja di Indonesia. Banyak pihak mengartikan akuntabilitas hanya terbatas pada pelaporan pertanggungjawaban keuangan saja, hanya mencakup pertanggungjawaban dalam anggaran saja. Keadaan ini mengakibatkan suatu instansi pemerintahan yang telah melaporkan alokasi dana yang digunakan dianggap sudah selesai mempertanggungjawabkan kegiatannya terlepas dari apakah kegiatan yang dilaksanakan memberi manfaat atau tidak, baik terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat maupun peningkatan kinerja dalam kinerja instansi tersebut.

Hal ini berakibat dapat membuka peluang yang besar untuk melakukan suatu tindakan penyimpangan dana dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, akuntabilitas harus diikuti oleh pengukuran secara komprehensif terhadap keluaran, hasil, dan manfaat yang benar-benar dapat dirasakan dan dilihat masyarakat, serta dapat memperhitungkan dampak. Dengan cara ini kinerja suatu instansi pemerintah pada suatu tahun tertentu dapat dibandingkan kinerjanya dengan tahun-tahun sebelumnya. Dan selanjutnya pelaporan kinerja yang diterbitkan secara simultan dapat menjadi langkah maju dari proses akuntabilitas.

Agar akuntabilitas kinerja dapat berhasil maka perlu dicari apa penyebabnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh beberapa faktor terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah. Berdasarkan tinjauan literatur, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja dalam kinerja adalah komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, budaya organisasi, pelatihan. Dengan mengetahui beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja, maka dapat mendukung pemerintah untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dalam kinerja pemerintah dan dapat memberi masukan kepada instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan

dilakukannya akuntabilitas di setiap instansi pemerintah menunjukkan keseriusan pemerintah dalam upaya melakukan reformasi birokrasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja?
2. Apakah otoritas pengambilan keputusan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah (studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang).

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Manajemen

Konsep tentang komitmen manajemen berkaitan erat dengan kondisi keterikatan kerja yang dirasakan karyawan, sehinggadapat menciptakan organisasi dengan kinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Shields (1995) dalam Cavalluzzo dan Itner (2003) menyatakan bahwa komitmen manajemen dapat dicerminkan dengan “mengalokasikan sumber daya, tujuan, dan strategi pada berbagai rencana yang dianggap bernilai, menolak sumberdaya yang menghambat inovasi, dan memberikan dukungan politis yang diperlukan untuk memotivasi atau menekan para individu atau pihak lain yang menolak keberadaan inovasi”. Dengan demikian, keberadaan komitmen manajemen yang tinggi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja (Artley, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Calluzzo dan Itner pada tahun 2003 dan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhamid pada tahun 2008 membuktikan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2011) yang menyatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Rumusan hipotesis antara komitmen manajemen dengan akuntabilitas kinerja:

H1: Komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

B. Otoritas Pengambilan Keputusan

Tamada dan Tsai (2004) dalam Nurkhamid (2008) berpendapat bahwa “pendelegasian otoritas pengambilan keputusan merupakan elemen penting untuk terciptanya peningkatan kinerja organisasi”. Dengan adanya pendelegasian otoritas pengambilan keputusan dari pimpinan kepada bawahannya dalam organisasi dapat meningkatkan suatu kreatifitas dan suatu tindakan dalam melakukan perubahan serta inovasi dalam suatu organisasi, serta dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja diantara personil organisasi sektor publik yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Artley (2001) menyatakan bahwa “otoritas pengambilan keputusan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terwujudnya akuntabilitas kinerja”. Selanjutnya Calluzzo dan Itner (2003) telah membuktikan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang diberikan kepada pihak manajemen berpengaruh positif akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2011) yang menyatakan bahwa otoritas

pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Rumusan hipotesis antara otoritas pengambilan keputusan dengan akuntabilitas kinerja

H2 : Otoritas pengambilan keputusan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

C. Budaya Organisasi

Nurkhamid (2008) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan nilai dan kepercayaan bersama yang menjadi ciri identitas organisasi, yang terdiri dari sekumpulan sikap, pengalaman, kepercayaan, dan nilai dalam suatu organisasi”.

Pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari norma yang berlaku di dalam organisasi. Suatu norma dalam organisasi sudah menjadi budaya dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, bekerja, dan berinteraksi dengan pegawai lain. Dalam setiap organisasi, keberhasilan suatu organisasi tersebut dilihat dari budaya organisasi. Budaya organisasi diharapkan baik, karena budaya organisasi berhubungan dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Terkait dengan akuntabilitas kinerja, Nurkhamid (2008) telah membuktikan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Rumusan hipotesis antara budaya organisasi dengan akuntabilitas kinerja :

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

D. Pelatihan

The Urban Institute (2002) dalam Nurkhamid (2008) mengungkapkan “personil organisasi yang memiliki pemahaman dan kemampuan teknis yang berkaitan dengan implementasi sistem pengukuran kinerja akan dapat membantu menyukseskan implementasi sistem pengukuran kinerja tersebut”. Shields (1995) dalam Calluzzo dan Ittner (2003) berpendapat bahwa “pelatihan dalam pembuatan, implementasi, dan penggunaan inovasi akuntansi manajemen memungkinkan organisasi memperjelas hubungan antara praktek-praktek baru dengan sasaran organisasi”. Kondisi ini akan menjadikan para pegawai dapat memahami, menerima dan merasakan secara nyaman inovasi, dan mengurangi perasaan tertekan atau kebingungan.

Artley (2001) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Cavaluzzo dan Ittner (2003) serta Nurkhamid (2008) yang telah membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pihak manajemen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh implementasi sistem pengukuran kinerja. Rumusan hipotesis antara pelatihan dengan akuntabilitas kinerja :

H4 : Pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, objek penelitian ini adalah SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat eselon dua, tiga, dan empat pada SKPD Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Pemilihan sampel penelitian ini di dasarkan pada metode *purposive sampling* dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Pejabat eselon dua, tiga, dan empat merupakan sampel untuk mewakili populasi dari Satuan Kerja perangkat Daerah (SKPD). Kriteria pemilihan sampel untuk pemerintah, adalah pejabat eselon dua, tiga, dan empat selaku pihak yang terlibat dan bertanggungjawab dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan, sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung melalui penyampaian kuesioner kepada responden di lingkungan Kabupaten Deli

Serdang. Data sekunder, merupakan data olahan yang diperoleh dari pemerintah. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survey yang datanya didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel ini menunjukkan tingkat akuntabilitas kinerja yang telah dilakukan para pimpinan dan staff suatu organisasi. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 4 instrumen pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Untuk mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *correlate bivariate* antara tiap skor item pernyataan dengan skor total variabel. Hasil analisis *correlate bivariate* dengan melihat output Pearson Correlation (Ghozali, 2006). Sedangkan pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 dalam Ghozali (2006). Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini, model analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Akuntabilitas Kinerja
a	= Konstanta
X ₁	= Komitmen Manajemen
X ₂	= Otoritas Pengambilan keputusan
X ₃	= Budaya Organisasi
X ₄	= Pelatihan
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien regresi
e	= variabel pengganggu

2. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus, prediktor atau *antecedent*. Variabel ini mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

a. Komitmen Manajemen (X1)

Variabel ini mengungkapkan tingkat komitmen manajemen suatu organisasi dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 8 instrumen pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

b. Otoritas Pengambilan Keputusan (X2)

Variabel ini mengungkapkan tingkat otoritas pengambilan keputusan yang didelegasikan oleh organisasi kepada personilnya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi dan agar dapat meningkatkan suatu kreatifitas dan suatu tindakan dalam melakukan perubahan serta inovasi dalam suatu organisasi, serta dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja diantara personil organisasi sektor publik yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 1 instrumen pernyataan yang dikembangkan dari

penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

c. Budaya Organisasi (X3)

Variabel ini merupakan nilai yang menjadi ciri identitas organisasi yang selalu berhubungan dengan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, budaya organisasi selalu diharapkan baik agar dapat memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 6 instrumen pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

d. Pelatihan (X4)

Variabel ini mengungkapkan pelatihan yang sudah diberikan oleh organisasi kepada personil organisasi agar dapat meningkatkan komunikasi antar divisi dan departemen tentang pelayanan publik, kinerja, serta pengukuran kinerja. Selain itu jumlah personel yang memiliki kemampuan tersebut dapat berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja. Variabel ini diukur berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan 5 instrumen pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Nurkhamid (2008) dengan menggunakan variabel dummy, angka 1 untuk SKPD yang memberikan pelatihan kepada personil organisasi, dan angka 0 untuk yang tidak memberikan pelatihan.

C. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

3. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel komitmen manajemen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Pengaruh variabel komitmen manajemen dikatakan kuat, karena nilai signifikan variabel komitmen manajemen adalah 0,001. Berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel otoritas pengambilan keputusan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Pengaruh variabel otoritas pengambilan keputusan dikatakan kuat, karena nilai signifikan variabel otoritas pengambilan keputusan adalah 0,000. Berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Pengaruh variabel budaya organisasi dikatakan kuat karena nilai signifikan variabel budaya organisasi adalah 0,004. Berpengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Karena memiliki nilai signifikan, yaitu 0,152 yang nilainya lebih besar dari 0,05.

Secara parsial variabel komitmen manajemen (X1), otoritas pengambilan keputusan (X3), dan budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan variabel pelatihan (X4) tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Dan secara simultan variabel komitmen manajemen

(X1), otoritas pengambilan keputusan (X3), budaya organisasi (X3), dan pelatihan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa dalam instansi pemerintah tidak mengalami masalah yang signifikan terhadap komitmen manajemen (X1), otoritas pengambilan keputusan (X2), budaya organisasi (X3). Karena dengan meningkatkan komitmen manajemen (X1), otoritas pengambilan keputusan (X2), dan budaya organisasi (X3) maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja (Y). Dan terbuktinya pelatihan (X4) tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas (Y), menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Keadaan ini mungkin terjadi karena pelatihan yang diberikan belum didukung dengan penggunaan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan. Keadaan tersebut pada dilihat pada statistik deskriptif variabel pelatihan, yang menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah terdapat pada penggunaan informasi kinerja dalam mendukung proses pembuatan keputusan. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja instansi untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas merupakan instrumen untuk pengendalian dalam melihat sejauh mana pencapaian hasil pada kinerja pemerintahan. Dalam pemahaman mengenai akuntabilitas memberikan kesadaran bahwa implementasi akuntabilitas dapat memberikan kemampuan yang lebih baik untuk suatu organisasi agar dapat menjadi lebih kompetitif dan meningkatkan kinerja. Untuk dapat melihat keberhasilan akuntabilitas kinerja, maka perlu dicari apa penyebabnya. Oleh karena itu, perlu diketahui pemahaman terhadap beberapa faktor yang berpengaruh dalam terwujudnya akuntabilitas kinerja. Dengan mengetahui beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja, maka dapat mendukung pemerintah untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dalam kinerja pemerintah dan dapat memberi masukan kepada instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menguji, apakah komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, budaya organisasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Pada penelitian ini terdapat empat variabel independen dan satu variabel dependen. Sampel yang diambil sebanyak 60, yang terdiri dari pejabat eselon dua, tiga, dan empat selaku pihak yang terlibat dalam penyusunan Perencanaan Strategis (Renstra) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada seluruh SKPD Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda, koefisien determinasi, metode statistik uji-t, dan uji-F yang sebelumnya dilakukan uji kualitas data dan asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Sedangkan pelatihan berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja.
2. Secara parsial variabel komitmen manajemen (X1), otoritas pengambilan keputusan (X3), dan budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan variabel pelatihan (X4) tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 yang berarti bahwa korelasi variabel komitmen manajemen,

otoritas pengambilan keputusan, budaya organisasi, dan pelatihan dengan akuntabilitas kinerja sebesar 76,1 %, yang berarti memiliki hubungan yang sangat erat. Sedangkan nilai R square atau nilai koefisien determinasi 0,579 yang berarti bahwa variabel dependen (akuntabilitas kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel independen (komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, budaya organisasi, dan pelatihan) sebesar 57,9 % dan selebihnya 42,1 % (100% - 57,9%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Akuntabilitas pada hakekatnya merupakan salah satu faktor dalam menjawab segala tuntutan terhadap kinerja pemerintahan. Akuntabilitas merupakan instrumen untuk pengendalian dalam melihat sejauh mana pencapaian hasil pada pelaksanaan pemerintahan. Untuk melihat keberhasilan akuntabilitas, maka perlu dicari apa penyebabnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh beberapa faktor terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

Mengingat begitu signifikannya pengaruh yang diberikan terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja, antara lain komitmen manajemen, otoritas pengambilan keputusan, dan budaya organisasi, maka dapat mendukung pemerintah untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dalam kinerja pemerintah dan dapat memberi masukan kepada instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja. Dilakukannya akuntabilitas di setiap instansi pemerintah menunjukkan keseriusan pemerintah dalam upaya melakukan reformasi birokrasi.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada instansi pemerintah untuk dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan akuntabilitas. Untuk ke depannya, instansi pemerintah harus dapat lebih memperhatikan faktor yang berpengaruh terhadap terwujudnya akuntabilitas kinerja secara simultan dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Agar implementasi akuntabilitas kinerja dapat meningkatkan kinerja maka pemerintah dapat memberikan pelatihan sesuai kebutuhan. Untuk memaksimalkan peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja, maka pelatihan yang diberikan juga didukung dengan penggunaan informasi kinerja dalam proses pembuatan keputusan. Hal ini bertujuan agar para staff memiliki kemampuan yang maksimal dalam menggunakan informasi kinerja untuk mendukung proses pembuatan keputusan yang dapat meningkatkan kinerja dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja. Selain itu yang dapat dilakukan pemerintah juga dengan meningkatkan komitmen atau dukungan dari pimpinan dan meningkatkan insentif berupa imbalan atau pengakuan positif untuk dapat meningkatkan kinerja dan terwujudnya akuntabilitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Ratih Widya, 2011. *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja Di Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*, Skripsi Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Artley, Will, 2001. *"The performance Management Handbook Volume 3: Establishing Accountability for performance. USA: Performance-Based management Special Interest Group (PBMSIG)*.
- Bastian, Indra, 2006. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2001. *Pengantar Sektor Publik Di Indonesia*, Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Cavalluzzo, Ken S. dan Christopher D.Ittner, 2003. "Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government", *www.SSRN.com*, 1-54.
- Deli Serdang, Kabupaten, 2010. *Data Komprehensif Kabupaten Deli Serdang 2010*, Badan Pusat Statistik, Deli Serdang.

- Deli Serdang, Kabupaten, 2011. *Statistik Daerah Kabupaten Deli Serdang 2011*, Badan Pusat Statistik, Deli Serdang.
- Deli Serdang, Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi dan Struktur perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- Deli Serdang, Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Deli Serdang Tahun 2009-2014.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian*, Usu Press, Medan.
- Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, 2010. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Ujian Komprehensif Program Strata Satu (SI)*, Medan.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Halim, Abdul, 2008. *Akuntansi Sektor Publik-Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Haryono, Umar, dkk, 2004. *Konsep Dan Pengukuran Akuntabilitas*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur, 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*, Skripsi Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi 1, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nurkhamid, 1994. "Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah", *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Volume 3 Nomor 1, hal 45-76.
- Republik Indonesia, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Republik Indonesia, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Robbins, Coulter, 2010. *Manajemen*, Edisi 10, Erlangga, Jakarta.
- Santosa, Pandji, 2008. *Administrasi Publik (Teori dan aplikasi Good Governance)*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M. Ja'far Dalimunthe, Iskandar Muda, Muslich Lufti, Syahyunan, 2008. *Analisis Data Penelitian, Terbitan Pertama*, Usu Press, Medan.
- Tampubolon, Manahan, 2008. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Edisi 2, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Wulandari, Nur Endah, 2011. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Skripsi Akuntansi, Universitas Diponegoro.