

**PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

OLEH :

**FERAWATI DATUELA
NIM : S.21.18.076**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

FERAWATI DATUELA

NIM : S.21.18.076

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo **25** Maret 2022


PEMBIMBING I


Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Sandi Prahara, ST/M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui :
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :
FERAWATI DATUELA
NIM : S.21.18.076

SKRIPSI

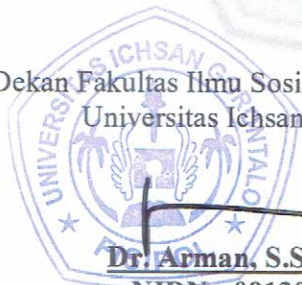
Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 25 Maret 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Ibrahim Paneo, M.Kes | (.....) |
| 2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP | (.....) |
| 3. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 5. Sandi Prahara, ST.,M.Si | (.....) |

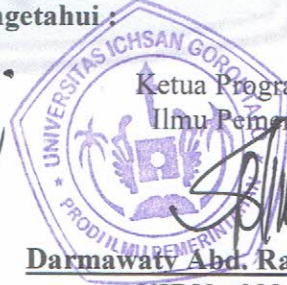
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FERAWATI DATUELA
NIM : S.21.180.76
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah pada Perguruan Tinggi lain kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Gorontalo, Maret 2022
Yang Menyatakan



FERAWATI DATUELA
NIM. S.21.180.76

ABSTRACT

FERAWATI DATUELA. S2118076. THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims : (1) to find the effect of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, policy accountability simultan eously on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency, (2) to discover the effect of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, partial policy accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative method. The population in this study covers all apparatuses at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency, namely 102 people with a sample of 50 people. The results of this study are: (1) There is an effect of accountability consisting of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, and policy accountability simultan eously on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 81.4%. (2) There is a partial effect of legal accountability and honesty on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 67.2%. (3) There is a partial effect of process accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 70.4%. (4) There is a partial effect of program accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 65.5%. (5) There is a partial influence of policy accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 85.7%.

Keywords: accountability, apparatus performance

ABSTRAK

FERAWATI DATUELA. S2118076. PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 102 orang dengan sampel sebanyak 50 orang. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh akuntabilitas yang terdiri dari akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 81,4%. (2) Terdapat pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 67,2%. (3) Terdapat pengaruh akuntabilitas proses secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 70,4%. (4) Terdapat pengaruh akuntabilitas program secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 65,5%. (5) Terdapat pengaruh akuntabilitas kebijakan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 85,7%.

Kata kunci: akuntabilitas, kinerja pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal Ia amat baik bagimu dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal Ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui (Q.S Al-Baqarah Ayat : 216).
- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain) (Q.S Al-Insyirah Ayat: 6-7).
- ❖ Jangan terlalu memikirkan masa lalu karena telah pergi dan selesai dan jangan pula terlalu memikirkan masa depan hingga ia datang sendiri. Karena jika kamu melakukan yang terbaik dihari ini makan hari esok akan lebih baik.

PERSEMBAHAN :

Karya sederhana ini ku persembahkan sebagai wujud sayng dan terima kasihku kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
- ❖ Papa dan Mama tercinta yang selalu mendukungku dan memberiku motivasi serta memberikan kasih sayang teramat besar yang tidak mungkin bisa kubalas dengan apapun.
- ❖ Sahabat-sahabat Almamater terbaikku yang selalu melewati suka dan duka bersama-sama, kebersamaan kita tak akan terlupakan.
- ❖ Almamaterku tercinta tempat aku menimba Ilmu “ Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ichsan Gorontalo”.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami rintangan dan hambatan, namun berkat kemurahan-Nya yang telah memberikan kekuatan dan ketabahan bagi penulis serta bimbingan dari Dosen Pembimbing dan banyak pihak yang turut memberikan bantuan dan arahan sehingga semua hambatan dan kesulitan dapat diatasi. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai perbaikan dan koreksi kearah yang lebih baik.

Penulis menyadari tanpa bantuan dan sumbang saran dari semua pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud sebagaimana mestinya, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada : Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPPIPT) Ichsan Gorontalo, Dr. Abd. Gaffar La Tjokke selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Ibu Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Program Studi

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan dan masukkan yang bermanfaat kepada penulis dan Ibu Sandy Prahara, ST.,M.Si selaku Pembimbing II yang selalu memberikan masukkan dalam penyusunan Skripsi ini serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang telah mendidik dan memberikan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan juga kepada Bapak Samidin Korompot, S.STP.,M.Si selaku Kepala Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan seluruh Staf yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu selama pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data. Terima kasih pula kepada Papa (Murid Datuela), Mama (Saadia Datuela), Kakak (Nur Datuela), Adik (Mirda Datuela, S.Si) dan keluarga besar atas segala Do'a dan dukungan moril maupun materilnya. Rekan-rekan mahasiswa/i, teman-teman sejurusan/program studi serta sahabat seperjuangan lainnya.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat tidak hanya kepada penulis tetapi juga kepada para pembaca.

Gorontalo, Maret 2022

Penulis



Ferawati Datuela

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Pengertian Akuntabilitas	13
2.2. Prinsip-Prinsip Akuntabilitas	15
2.3. Pengertian Kinerja	20
2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.5. Kerangka Pikir	28
2.6. Hipotesis	29
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1. Objek Penelitian	30
3.2. Metode Penelitian	30
3.2.1. Desain Penelitian	30
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	31
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.4. Prosedur Pengumpulan Data	33
3.5. Prosedur Penelitian	34

3.5.1. Uji Validitas.....	34
3.5.2. Uji Reliabilitas	35
3.6. Metode Analisis Data	36
3.6.1. Konversi Data	36
3.6.2. Rancangan Uji Hipotesis	37
3.7. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	40
4.1.2. Visi dan Misi	41
4.1.3. Struktur Organisasi	42
4.2. Hasil Penelitian	44
4.2.1. Deskripsi Variabel Akuntabilitas	44
4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	51
4.3. Pembahasan	54
4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.3.2. Analisis Jalur	58
4.3.3. Pengujian Hubungan Kausal	59
4.3.4. Pengujian Secara Simultan	60
4.3.5. Pengujian Secara Individu (Parsial)	61
4.3.6. Persamaan Analisis Jalur	65
4.3.7. Diagram Analisi Jalur	66
BAB V PENUTUP	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja Indikator Utama Sekretariat Daerah Kab. Bolaang Mongondow Utara Tahun 2019-2020	5
Tabel 1.2	Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Tahun 2019-2020	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
Tabel 3.2	Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu patuh terhadap hukum	44
Tabel 4.2	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu menghindari perilaku korupsi dan kolusi.....	45
Tabel 4.3	Distribusi pendapat responden tentang aparatur memiliki kepatuhan terhadap prosedur.....	46
Tabel 4.4	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang responsif.....	46
Tabel 4.5	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang cermat	47
Tabel 4.6	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik dengan biaya terjangkau.....	48
Tabel 4.7	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempunyai alternatif program yang memberikan yang hasil optimal.....	48
Tabel 4.8	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan yang telah dibuat.....	49
Tabel 4.9	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil.....	49
Tabel 4.10	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertimbangkan dampak di masa depan	50

Tabel 4.11	Distribusi pendapat responden tentang kinerja aparatur sangat berkualitas	51
Tabel 4.12	Distribusi pendapat responden tentang kinerja aparatur meskipun melebihi dari tugas yang diberikan selalu dikerjakan tepat waktu.....	52
Tabel 4.13	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan tepat waktu	52
Tabel 4.14	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan efisien	53
Tabel 4.15	Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan efektif	54
Tabel 4.16	Uji Validitas Variabel X_1	55
Tabel 4.17	Uji Validitas Variabel X_2	55
Tabel 4.18	Uji Validitas Variabel X_3	55
Tabel 4.19	Uji Validitas Variabel X_4	56
Tabel 4.20	Uji Validitas Variabel Y	56
Tabel 4.21	Uji Reliabilitas Variabel X_1	57
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas Variabel X_2	57
Tabel 4.23	Uji Reliabilitas Variabel X_3	57
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas Variabel X_4	58
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas Variabel Y	58
Tabel 4.26	Korelasi Antar Variabel	59
Tabel 4.27	Anova	60
Tabel 4.28	Model Summary	61
Tabel 4.29	Pengujian Secara Parsial	61
Tabel 4.30	Koefisien	65
Tabel 4.31	Korelasi Antar Variabel	66
Tabel 4.32	Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 (akuntabilitas hukum dan kejujuran) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 4.33	Pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 (akuntabilitas proses) terhadap kinerja pegawai (Y)	68

Tabel 4.34 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_3 (akuntabilitas program) terhadap kinerja pegawai (Y)	68
Tabel 4.35 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_4 (Akuntabilitas Kebijakan) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	74
Lampiran II	Data Responden Variabel Akuntabilitas	78
Lampiran III	Data Responden Variabel Kinerja Pegawai	80
Lampiran IV	Hasil Analisis Validitas, Realibitas dan Analisis Jalur	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dan akuntabilitas kepada masyarakat selain didukung oleh peraturan yang berlaku, supremasi hukum dan transparansi pengelolaan keuangan. Dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan disiplin ilmu, namun tidak menutup kemungkinan jabatan yang dibebankan tidak berkesesuaian dengan disiplin ilmu tersebut sehingga aparatur dituntut untuk memiliki tanggung jawab terhadap jabatan yang dibebankan kepadanya melalui peningkatan kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Bernardin dan Russel dalam Nuraini (2013:150) mengemukakan bahwa kinerja cenderung dilihat dari hasil suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang pegawai sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, akan tetapi melihat kondisi pegawai saat ini hal itu akan sangat sulit dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah walaupun telah memiliki banyak pengalaman kerja, telah banyak mengikuti pelatihan maupun telah lama menduduki jabatan tertentu. Kinerja

pegawai yang rendah akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi dan itu akan menjadi sebuah permasalahan bagi organisasi karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh organisasi.

Sistem kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat berbeda dengan swasta dimana setiap unit selalu dituntut bahwa target setiap individu diukur berdasarkan apa yang dikontribusikannya. Saat ini kinerja pegawai negeri sipil masih menjadi catatan besar. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia (Menpan-RB) mengungkapkan sekitar 30% atau 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kinerja yang tergolong buruk. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai masih berada dibawah target yang diharapkan karena dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya setiap hari mereka masih dinilai melakukannya semau sendiri. Besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya akan sangat membebani pemerintah. Padahal untuk lebih memaksimalkan kinerja pegawai pemerintah telah beberapa kali menaikkan gaji serta memberikan tunjangan tambahan penghasilan.

Kinerja aparatur yang belum optimal dapat menjadi faktor yang akan mempengaruhi pelaksanaan program dan kegiatan sehingga akan mempengaruhi akuntabilitas karena karakter utama akuntabilitas adalah memberikan rasa tanggung jawab kepada aparatur untuk menciptakan kreativitasnya. Dengan adanya tanggung jawab dalam pelaksanaan program kegiatan, maka keterlibatan aparatur sangat dibutuhkan untuk menentukan arah maupun strategi kebijaksanaan sehingga program-program yang dilaksanakan oleh aparatur dapat terealisasi.

Pencapaian kinerja merupakan bahan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan

atau koreksi dalam perbaikan kinerja dimasa yang akan datang. Fahmi (2010:65) menjelaskan bahwa terdapat beberapa alasan pentingnya pelaksanaan penilaian kinerja dalam rangka untuk perbaikan secara berkesinambungan. Salah satunya bahwa penilaian kinerja akan memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan pemberian tunjangan dan tambahan gaji terhadap aparatur tersebut. Capaian kinerja aparatur akan mempengaruhi capaian kinerja organisasi, karena tercapainya target organisasi tergantung dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja organisasi dan selanjutnya akan dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsi aparatur yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Penilaian (SKP) tahunan dan direalisasikan dalam laporan kinerja produktivitas bulanan sampai dengan harian.

Tujuan utama dari pertanggungjawaban adalah memberikan laporan terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan pada suatu unit organisasi yang akan dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi seluruh proses pelaksanaan kegiatan. Penyampaian pertanggungjawaban secara tertulis dalam bentuk dokumen dan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada organisasi tersebut berdasarkan strategi dan sasaran organisasi yang telah tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sekretariat

Daerah merupakan unsur pembantu Pimpinan (Kepala Daerah) yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah (Sekda) yang tugasnya adalah membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dengan Dinas dan Lembaga Teknis yang ada di Daerah.

Produktivitas kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Bolaang Mongondow Utara selalu dijadikan sebagai tolak ukur kinerja pegawai yang berada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lain. Hal ini disebabkan karena pada penilaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah selalu berada pada grade satu disejajarkan dengan perangkat daerah yang memiliki beban kerja lebih banyak seperti Badan Pengelolah Keuangan Daerah, Inspektorat Daerah dan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan, dimana perangkat daerah tersebut dalam penerimaan tunjangan kinerja selalu memiliki nilai yang lebih tinggi dari perangkat daerah lain walaupun berada pada tingkatan jabatan yang sama, misalnya pejabat Administrator (Esellon III) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sama dengan Jabatan Administrator pada Dinas dan lembaga teknis lainnya namun dalam pemberian tunjangan kinerja tidak sama karena berada pada grade yang berbeda.

Dalam Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 2 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2020 pasal (1) ayat 1 menyebutkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut TTP adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah terhadap kinerja dalam upaya meningkatkan etos kerja, kedisiplinan dan kesejahteraan pegawai. Dalam peraturan Bupati ini telah dimuat hal-hal yang menjadi kriteria dan parameter

yang harus dicapai oleh pegawai negeri sipil yang ada dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara demikian halnya dengan pegawai yang berada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan data Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara serta Laporan Produktivitas dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam dua tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan 2020, penulis menemukan permasalahan yang utama yaitupada beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah belum mengalami peningkatan sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan sebagaimana yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Tahun 2019 - 2020

No.	Indikator	Capaian IKU	
		2019	2020
1.	Nilai LPPD	3.045	3.040
2.	Nilai standarisasi LPSE	17	12
3.	Persentase Propempemda yang diajukan ke DPRD untuk ditetapkan menjadi Perda	25	18
4.	Tersedianya batas wilayah administrasi desa serta legal	36	25
5.	Persentase berita positif Pemerintah Daerah	70 %	65 %
6.	Indeks Pelayanan Publik	3,30	3,30
7.	Nilai SAKIP	B	B
8.	Persentase BUMD yang dibina	80 %	80 %
9.	Persentase hari besar keagamaan yang difasilitasi	60%	65 %

Peningkatan hasil capaian kinerja penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Sekretariat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara masih

terdapat capaian indikatornya masih rendah sebagaimana yang terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan
Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Tahun 2019 – 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
			2019	2020
1.	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Pemerintah Daerah Bidang Ekonomi Dan Pembangunan	Persentase Perencanaan Pembangunan Yang Diimplementasikan	100%	94,38%
		Jumlah pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan pelaporan	30	30
		Presentase meningkatnya sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
		jumlah rapat koordinasi dan evaluasi kinerja OPD	4	4
		Presentase Dokumen Perencanaan Pembangunan Bidang Ekonomi	100%	100%
		Jumlah Laporan Koordinasi Perencanaan Pembangunan Bidang Ekonomi	1	1
2.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintahan Dibidang Agama, Budaya Dan Sosial Kemasyarakatan	Jumlah Kegiatan adat budaya daerah yang dilestarikan	4 Keg	2 Keg
		Jumlah Pelaksanaan Adat Yang Baru	137 org	130 org
		Persentase Kegiatan-kegiatan Pemda yang berlandaskan norma-norma keagamaan	65%	60%
		Jumlah Kegiatan STQ/MTQ Yang Dilaksanakan/diikuti	2	2
		Jumlah kegiatan hari-hari besar keagamaan yang dilaksanakan	10	5
3.	Meningkatkan Kualitas Produk Hukum Yang Ditetapkan	Meningkatnya kerjasama antara daerah dengan pemerintah daerah, dan pihak ke tiga berupa perjanjian dan kesepakatan yang tersusun	5	15
		Persentase penataan perundang-undangan	97	80

		jumlah dokumen penyusunan rencana kerja rancangan peraturan perundang-undangan	500	450
		jumlah dokumen peraturan perundang undangan yg di publikasikan melalui dokumentasi dan JDIH	15	15
4.	Meningkatnya Kualitas Laporan Hasil Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Jumlah dokumen sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang disusun	3	3
		Terpenuhinya Penyusunan LKIP Pemerintah Daerah	35	34
		Terpenuhinya Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi	0	0
		Jumlah OPD yang memenuhi Standar Struktur Organisasi dan tata Kerja	35 PD	35 PD
		Terpenuhinya SOTK OPD	35 PD	35 PD
5.	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang/Jasa	Presentase Jumlah pengadaan yang dilakukan secara elektronik	100%	90,69
		Jumlah pengadaan Barang dan Jasa yang di tender	90	49
6.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintahan	Jumlah Kegiatan pelayanan dan kunjungan kedinasan Kepala Daerah	100%	90%
		Jumlah kegiatan pelayanan dan kunjungan kedinasan Wakil Kepala Daerah	100%	90%
		Tersedianya sarana dan prasarana aparatur yang memadai	100%	75%
7.	Meningkatnya Peringkat LPPD	Jumlah bentuk kerja sama (MoU) antar Pemerintah Daerah dan Lembaga non Pemerintah	7	2
		Terlaksananya kerjasama antar Pemerintah Daerah dan lembaga non Pemerintah	7	2
		Tersedianya batas wilayah administrasi Desa secara legal	36	25
		Jumlah Desa yang punya batas administratif	36	25
		Meningkatnya sistem pelaporan dan pertanggungjawaban pemerintah daerah	1	1

		Jumlah laporan keterangan pertanggungjawaban yang akuntabel	1	1
8.	Meningkatnya Citra Positif Pemerintah Daerah	Presentase kegiatan pemerintah daerah yang di beritakan	65	65
		Jumlah kerjasama informasi dengan Mas Media	8 Kerjasama	7 Kerjasama

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tabel diatas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi penyebab tidak tercapainya beberapa indikator yang telah ditetapkan targetnya karena mengalami beberapa kendala pada pelaksana kegiatannya yaitu Kuantitas pekerjaan yang disampaikan pada laporan kinerja harian masih belum dapat mengukurnilai kinerja karena tidak dilakukan oleh pegawai misalnya penyusunan laporan penyelenggaraan program dan kegiatan Sekretariat Daerah, penyusunan laporan pertanggung jawaban, pengoperasian aplikasi keuangan, dan pengetikkan surat menyurat yang merupakan tugas pokok dan fungsi pegawai pada kenyataanya banyak dilakukan oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT) sehingga pencapaian target program dan kegiatan tidak maksimal, dan dalam laporan produktivitas kinerja sebagai bahan pertanggung jawaban yang dilaporkan oleh Pegawai pemangku jabatan tersebut tidak berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan pada sasaran kinerja pegawai dan Sasaran kinerja perangkat daerah, sistem pengawasan pertanggung jawaban disiplin Pegawai melalui finger print masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja karena aplikasi finger masih dapat dirubah dan masih dipekenankan untuk menggunakan absensi manual, masih banyaknya aparatur yang melaksanakan pekerjaan belum sesuai dengan target yang diharapkan misalnya dalam penyusunan laporan masih sering ditemukan laporan yang hanya

dicopy paste dari tahun-tahun sebelumnya karena penyusunan laporan tersebut hanya dilakukan untuk memenuhi ketepatan waktu penyampaian dan untuk menggugurkan kewajiban Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menyampaikan laporan tersebut, tanpa memperhatikan kualitas data dalam laporan tersebut, penyampaian laporan kinerja sebagai bahan pertanggung jawaban hanya dilaksanakan untuk memenuhi permintaan pencairan tunjangan kinerja bukan untuk bahan evaluasi kinerja misalnya belum adanya sinkronisasi antara sasaran kinerja pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan laporan kinerja harian sebagai bahan pertanggung jawaban kinerja sehingga target dan realisasi kinerja tidak dapat diukur serta Implementasi Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2020 masih belum optimal karena pelaporan kinerja belum dapat terukur tingkat efektivitas dan efesiensi sehingga belum dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban hasil kinerja pegawai karena kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab belum sesuai dengan target serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawaipada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”***

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh Akuntabilitas (X) yang terdiri dari Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X1), Akuntabilitas Proses (X2), Akuntabilitas Program (X3) dan Akuntabilitas Kebijakan (X4) secara simultan berpengaruh

Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Seberapa besar pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Hukum dan Kejujuran (X1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Seberapa besar pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Proses (X2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Seberapa besar pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Program (X3) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Seberapa besar pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Kebijakan (X4) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini yang ingin dicapai penulis adalah untuk mendapatkan informasi terkait dengan pengaruh dari Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai.

1. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas (X) yang terdiri dari Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X₁), Akuntabilitas Proses (X₂), Akuntabilitas Program (X₃) dan Akuntabilitas Kebijakan (X₄) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Hukum dan Kejujuran (X_1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Proses (X_2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Program (X_3) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas (X) yakni Kebijakan (X_4) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi dan masukan untuk menambah wawasan serta bahan perbandingan terhadap mahasiswa yang akan melakukan penelitian sama.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi akademisi tentang akuntabilitas kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah khususnya yang berada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawainya;
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Akuntabilitas.

Menurut Mardiasmo (2009), “akuntabilitas publik adalah kewajiban dari penerima amanah (agent) mempertanggungjawabkan memberikan laporan, serta menguraikan aktivitas dan kegiatan yang merupakan tanggungjawabnya terhadap pihak pemberi amanah (principal) yang berhak dan memiliki kewenangan menerima pertanggungjawaban tersebut.”

Menurut Moeheriyono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan antara selisih hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya.

Hakim (2014) mengemukakan bahwa “Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atas kinerja dan tindakan pimpinan suatu organisasi kepada publik yang memiliki hak meminta pertanggung jawaban”. Berdasarkan pengertian diatas akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah diartikan sebagai kewajiban pemerintah daerah untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan dan pelaksanaan pemerintahan di daerah guna pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan melalui media pertanggung jawaban yang dapat diukur baik kualitas dan kuantitas.

Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik antara lain :

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas ini dapat menghindari penyalahgunaan jabatan dan berkaitan dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses berkaitan dengan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan bias tercapai atau tidak, dan apakah adapertimbangan alternatif program yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas ini berkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah pada DPR/DPRD dan masyarakat luas.(Hopwood dan Tomkins, 1984, Elwood, 1993 dalam Mahmudi (2011:19).

Berdasarkan beberapa definisi pengertian akuntabilitas diatas penulis menarik kesimpulan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban yang diberikan oleh setiap pihak pemegang amanah yang diberikan oleh pemerintah ataupun pertanggungjawaban kekuasaan dalam pelaksanaan tugasnya pada organisasi. Pegawai sebagai aparatur pemerintah yang diberikan amanah melalui jabatan yang diembannya wajib memberikan pertanggung jawaban terhadap kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan yang berada pada organisasi.

2.2 Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Komponen utama adalah berhubungan dengan tuntutan bagi para pegawai untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penggunaan wewenang, sumber daya yang dipergunakan dan apa pencapaian dari sumber daya tersebut. Prinsip-prinsip akuntabilitas yang harus diperhatikan dalam instansi pemerintahan adalah :

- a. Harus adanya kominten dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel;
- b. Harus adanya sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Harus dapat menunjukan tingkat pencapaian tujuan maupun sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi;
- d. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang akan diperoleh;
- e. Jujur, transparan dan inovatif. Sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pengukuran dan pelaporan kinerja.

Menurut Sulistoni (2003:35) pemerintah yang akuntabel memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintahan secara terbuka, cepat dan tepat kepada masyarakat.
2. Mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik.
3. Mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan kemasyarakatan.

4. Mampu menjelaskan dan mempertanggung jawabkan setiap kebijakan public secara proporsional.
5. Adanya sarana bagi public untuk menilai kinerja pemerintah melalui pertanggungjawaban kepada masyarakat dan dapat pula menilai derajat pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah.

Menurut Mardiasmo (2004:69) agar dapat berfungsi dengan baik, dalam menerapkan suatu sistem akuntabilitas perlu diterapkan :

1. Pernyataan yang jelas mengenai tujuan dan sasaran dari kebijakan dan program. Sangat penting dalam membentuk system akuntabilitas adalah mengembangkan suatu pernyataan dengan cara konsisten. Pada dasarnya, tujuan dari suatu kebijakan dan program dapat dinilai akan tetapi kebanyakan dari pernyataan tujuan dibuat terlalu luas sehingga terlalu sulit pengukurannya. Untuk itu diperlukan suatu pernyataan yang realistis dan dapat diukur.
2. Pola pengukuran tujuan, setelah tujuan dibuat dan hasil dapat diidentifikasi perlu ditetapkan suatu indikator yang mengarah pada pencapaian tujuan dan hasil. Memilih indikator untuk mengukur suatu arah kemajuan pencapaian tujuan kebijakan dan sasaran program memerlukan cara dan metode tertentu agar indikator terpilih dapat mencapai hal yang diinginkan oleh pembuat kebijakan
3. Pengakomodasian system intensif, suatu sistem intensif perlu disertakan dalam system akuntabilitas. Penerapan system intensif harus diterapkan dengan hati-hati, karena adakalanya sistem intensif akan mengakibatkan hasil yang berlawanan dengan yang direncanakan.

4. Pelaporan dan penggunaan data, suatu sistem akuntabilitas kinerja akan dapat menghasilkan data yang cukup banyak. Informasi yang dihasilkan tidak akan berguna kecuali dirancang dengan hati-hati, dalam arti informasi yang disajikan benar-benar berguna bagi pemimpin, pembuat keputusan dan program serta masyarakat.
5. Pengembangan kebijakan dan manajemen program yang dikoordinasikan untuk mendorong akuntabilitas.

Adapun aspek-aspek akuntabilitas adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas adalah sebuah hubungan

Hubungan yang dimaksud adalah hubungan dua pihak antara individu/kelompok/institusi dengan negara dan masyarakat. Pemberi kewenangan bertanggungjawab memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Di lain sisi, individu/kelompok/institusi bertanggungjawab untuk memenuhi semua kewajibannya. Oleh sebab itu, dalam akuntabilitas, hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bertanggungjawab antara kedua belah pihak.

2. Akuntabilitas berorientasi pada hasil

Hasil yang diharapkan dari akuntabilitas adalah perilaku aparat pemerintah yang bertanggung jawab, adil dan inovatif. Dalam konteks ini, setiap individu/kelompok/institusi dituntut untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta selalu bertindak dan berupaya untuk memberikan kontribusi untuk mencapai hasil yang maksimal.

3. Akuntabilitas membutuhkan adanya laporan

Laporan kinerja adalah perwujudan dari akuntabilitas. Dengan memberikan laporan kinerja berarti mampu menjelaskan terhadap tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh individu/kelompok/institusi, serta mampu memberikan bukti nyata dari hasil dan proses yang telah dilakukan. Dalam dunia birokrasi, bentuk akuntabilitas setiap individu berwujud suatu laporan yang didasarkan pada kontrak kerja, sedangkan untuk institusi adalah LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).

4. Akuntabilitas memerlukan konsekuensi

Akuntabilitas adalah kewajiban. Kewajiban menunjukkan tanggungjawab, dan tanggungjawab menghasilkan konsekuensi. Konsekuensi tersebut dapat berupa penghargaan atau sanksi.

5. Akuntabilitas memperbaiki kinerja

Tujuan utama dari akuntabilitas adalah untuk memperbaiki kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pendekatan akuntabilitas yang bersifat proaktif (*proactive accountability*), akuntabilitas dimaknai sebagai sebuah hubungan dan proses yang direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, penempatan sumber daya yang tepat, dan evaluasi kinerja. Dalam hal ini proses setiap individu/kelompok/institusi akan diminta pertanggungjawaban secara aktif yang terlibat dalam proses evaluasi dan berfokus peningkatan kinerja

Menurut Mahmudi (2015:9) akuntabilitas terdiri dari dua macam, adapun penjelasan dari jenis-jenis akuntabilitas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*)

Akuntabilitas vertical adalah akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya akuntabilitas kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kepada Bupati, Menteri kepada Presiden, Kepala Unit kepada Kepala Cabang dan sebagainya. Setiap pejabat maupun petugas publik baik individu maupun kelompok secara hirarki berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasan langsungnya mengenai perkembangan kinerja atau hasil pelaksanaan program dan kegiatan secara periodik ataupun sewaktu-waktu apabila diperlukan.

2. Akuntabilitas Horizontal (*horizontal accountability*)

Akuntabilitas horizontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan atau bawahan. Akuntabilitas ini melekat pada setiap lembaga Negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangannya untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal (masyarakat luas) dan lingkungannya. Adapun dimensi akuntabilitas yang telah dijelaskan diatas menurut Mahmudi (2011:19), maka dimensi tersebut dapat diturunkan menjadi indikator akuntabilitas sebagai berikut :

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran

- a. Kepatuhan terhadap hukum
- b. Penghindaran korupsi dan kolusi

2. Akuntabilitas proses

- a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur
- b. Adanya pelayanan publik yang responsif

- c. Adanya pelayanan publik yang cermat
- d. Adanya pelayanan publik dengan biaya murah
- 3. Akuntabilitas program
 - a. Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal
 - b. Mempertanggungjawabkan yang telah dibuat
- 4. Akuntabilitas kebijakan
 - a. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil
 - b. Mempertimbangkan dampak dimasa depan

2.3 Pengertian Kinerja.

Pengembangan evaluasi kinerja perlu dilakukan dengan hati-hati, karena akan menentukan kinerja aparatur dan kinerja organisasi, sejalan dengan hal tersebut pengertian kinerja menurut Wirawan adalah: “Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Wirawan (2009:5). Sejalan dengan pengertian di atas jadi kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu aparatur pemerintah melalui fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan secara tepat pada sasaran yang dilakukan oleh aparatur pemerintah.

Kinerja adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja aparatur memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja aparatur tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh. Gibson dalam Kasmir (2015:182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah

dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Senada dengan itu Stephen Robbins seperti yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Sinambela, 2012:5). Kinerja berasal dari pengertian *performace* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata Wibowo (2011:7).

Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan antara selisih hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Sumber daya yang digerakan atau dijalankan aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, dapat terlaksana dengan baik apabila memperhatikan kinerja aparturnya. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo mengatakan bahwa: "Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya

menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007:7).

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja/prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu melalui berbagai proses kegiatan yang dapat diukur dan dibandingkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan jabatan.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh individu yang dipengaruhi oleh karakter, motivasi dan penilaian terhadap hasil kerja. Kinerja merupakan pencapaian kerja dari pegawai terhadap tujuan organisasi yang dituangkan dalam strategi dan sasaran serta merupakan prestasi bahan yang dapat diukur sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berdasarkan jabatannya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah (2014:145). Sementara itu menurut Lohman (2003) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman

pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain Moeheriono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mempertegas dan memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas maka, Malayu SP Hasibuan dalam Yani (2012) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Robbins (2006 : 260) indikator kinerja dapat diukur melalui :

1. Kualitas (Mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dilihat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikannya pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas atau pekerjaan yang lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang dan teknologi. Dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

5. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian dalam menghasilkan output dengan menggunakan biaya yang sekecil atau serendah mungkin.

Indikator kinerja tersebut dapat juga didukung oleh beberapa teori diantaranya :

1. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mathis dan Jakson, 2000:381). Sedangkan Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kuantitas merupakan ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.

2. Kualitas

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Sedangkan Mathis dan Jakson (2000:381) mengatakan bahwa kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja organisasi. Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kesesuaian pekerjaan hal ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar tingkat kesalahan yang dilakukan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu organisasi (Mathis dan Jakson (2000:381).

4. Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan karena suatu kegiatan akan dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran. Efektivitas (hasil guna) merupakan dukungan antara pengeluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai (Mahmudi, 2011:22)

5. Efisiensi

Mahmudi (2011:22) mengatakan bahwa efisiensi terkait dengan hubungan antara output berupa barang atau pelayanan yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Efisiensi merupakan suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Raharjo (2011:169) efisiensi merupakan suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki.

Dari beberapa hal yang menjadi indikator pengukuran kinerja, maka akan membuat pegawai dapat mengetahui hasil produktivitas yang dihasilkannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk proses pemberian tunjangan tambahan penghasilan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait dengan promosi jabatan. Mangkunegara (2002)

menyatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Faktor yg mempengaruhi kinerja pegawai menurut Gibson, et all, 1995:375 antara lain :

1. Faktor individu : kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul dan lain-lain)
2. Faktor organisasi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (job deskripsi)
3. Faktor psikologis : persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan keahlian maupun dorongan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002:67) bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Adapun secara psikologi kemampuan (*ability*) dapat dikategorikan sebagai kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Hal ini berarti bahwa pegawai memiliki kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata berdasarkan pendidikan yang memadai terhadap jabatannya dan memiliki

keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, sehingga hal ini akan memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*motivation*).

Dari sikap (*attitude*) akan terbentuk motivasi seorang pegawai pada saat menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai ke arah yang dapat menjadikan tercapainya tujuan dari organisasi.

Para ahli memiliki pandangan yang berbeda-beda terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Armstrong dalam Nurain (2013:151) mengatakan bahwa kinerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, hal ini akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Adapun faktor tersebut adalah :

1. Faktor individu

Faktor individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan masih banyak lagi faktor yang berasal dari diri pegawai.

2. Faktor kepemimpinan

Dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan akan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena peran pemimpin dalam organisasi dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi.

3. Faktor rekan kerja

Rekan kerja berkaitan dengan dukungan yang diberikan dan kualitas kerja dari rekan kerja tersebut.

4. Faktor sistem

Sistem atau metode kerja serta fasilitasi yang diberikan berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam faktor sistem.

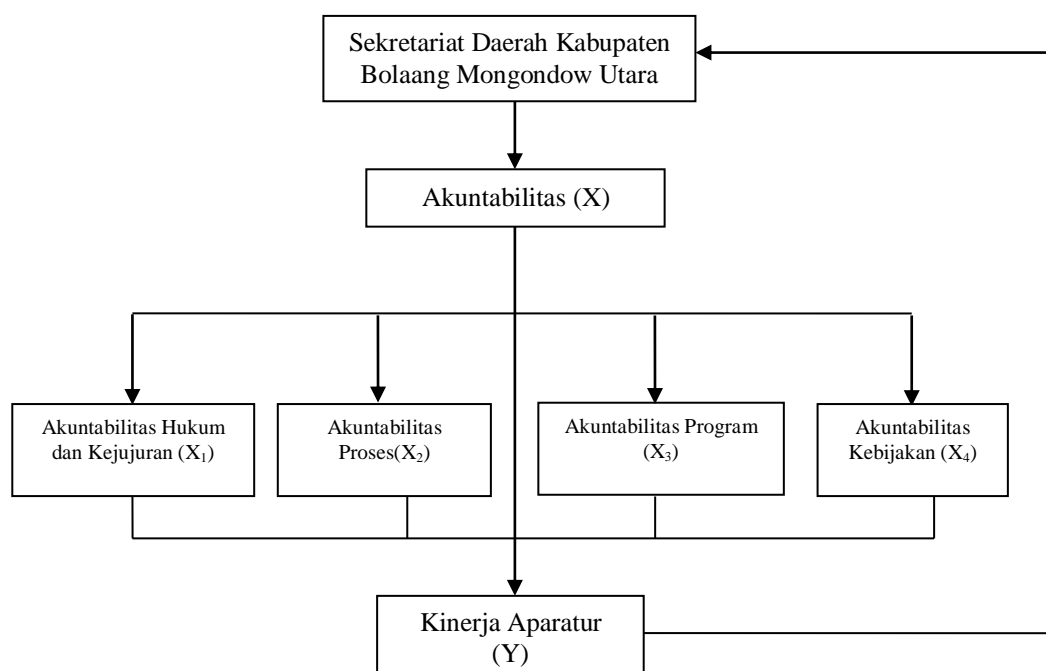
5. Faktor situasi

Tekanan dan perubahan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal akan menimbulkan pengaruh terhadap pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya.

2.5 Kerangka Pikir.

Adapun yang menjadi kerangka pikir dalam penelitian yang berjudul Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaangmongdow Utara, yakni terdiri dari Variabel X adalah Akuntabilitas yang dimensinya berupa Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1), Akuntabilitas Proses (X_2), Akuntabilitas Program (X_3) dan Akuntabilitas Kebijakan (X_4) dan Variabel Y adalah Kinerja yang terdiri dari Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan efesiensi. Dan penulis ingin melihat bagaimana pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari masing – masing variabel tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Variabel X : Mahmudi (2011:19), Variabel Y : Robbins (2006:260)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian (Sugiyono, 2011:63). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penerapan Akuntabilitas (X) yang terdiri dari Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1), Akuntabilitas Proses (X_2), Akuntabilitas Program (X_3) dan Akuntabilitas Kebijakan (X_4) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Penerapan Akuntabilitas (X) yakni Hukum dan Kejujuran (X_1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Penerapan Akuntabilitas (X) yakni Proses (X_2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Penerapan Akuntabilitas (X) yakni Program (X_3) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Penerapan Akuntabilitas (X) yakni Kebijakan (X_4) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada uraian sebelumnya, maka yang menjadi objek dalam penelitian adalah Akuntabilitas (X) yang terdiri dari Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1), Akuntabilitas Proses (X_2), Akuntabilitas Program (X_3) dan Akuntabilitas Kebijakan (X_4) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penggunaan metode kuantitatif adalah untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat suatu kesimpulan yang luas (Sugiyono : 2017). Metode kuantitatif digunakan sebagai upaya untuk mengungkapkan suatu masalah dengan keadaan seadanya dan berlandaskan pada filsafat positivisme, sehingga penulis akan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, dengan menggunakan metode penelitian terhadap angka-angka dan analisis yang akan digunakan adalah statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Akuntabilitas kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dijadikan sebagai objek penelitian dengan melakukan survey yang akan menghubungkan kausal dan pengujian hipotesis.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Wijaya (2013), “variabel adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai, sebagai sinonim dari konstruk yang dinyatakan dengan nilai atau angka”. Sedangkan variabel penelitian menurut Sugiyono (2013) “merupakan suatu atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.”

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabelbebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Akuntabilitas (X)	Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan terhadap hukum - Penghindaran korupsi dan kolusi 	Ordinal
	Akuntabilitas Proses (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya kepatuhan terhadap prosedur - Adanya pelayanan publik yang responsif - Adanya pelayanan publik yang cermat - Adanya pelayanan publik yang biaya murah 	Ordinal
	Akuntabilitas Program (X_3)	<ul style="list-style-type: none"> - Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal - Mempertanggung jawabkan yang telah dibuat 	Ordinal

	Akuntabilitas Kebijakan (X ₄)	- Mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah diambil - Mempertimbangkan dampak dimasa depan	Ordinal
Sumber Variabel X : Mahmudi (2011:19)			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Aparatur (Y)	Perbandingan antara input dan output	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Efisiensi	Ordinal
Sumber Variabel X : Robbins (2006 : 260)			

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2014:115) “Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai dilingkungan Sekretraiat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, berjumlah 102 Orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:116). Mengingat Populasinya lebih dari 102 Orang maka penarikan sampel dalam penelitian ini perlu dilakukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane yaitu :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

- N : Ukuran Populasi
- n : Ukuran Sampel Minimum
- d : Ukuran presisi yang ditetapkan (10%)
- l : Angka konstan

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu yang akan menentukan dengan sengaja sampel yang dianggap refresentatif dengan mengambil sebagian dari populasi. Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang terdiri dari pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pelaksana.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dalam penelitian ini, penggunaannya berdasarkan jenis dan sumber data. Pokok permasalahan penelitian merupakan data yang objektif dan relevan dengan indikator keberhasilan adalah suatu penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui daftar pernyataan yang diuji melalui dua tahap yaitu :

1. Observasi, adalah melakukan kegiatan pengamatan oleh peneliti terhadap kegiatan aparatur yang ada hubungannya dengan permasalahan pada penelitian.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan metode ini adalah untuk mendapatkan jawaban secara tertulis sesuai dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

3.5. Prosedur Penelitian.

Data yang diperoleh harus benar valid dan realibel, untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka sebelum instrument digunakan harus dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.5.1. Uji Validitas

Para ahli berpendapat bahwa pengujian validitas instrument adalah dengan menguji konstruksi (*construct validity*), dengan cara meminta pendapat tentang instrument yang telah disusun tersebut. Sugiyono (2010:98) mengemukakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai oleh para ahli, akan diteruskan uji coba instrument. Setelah para ahli menyetujui instrument tersebut akan diuji coba pada sampel dimana diambilnya populasi tersebut. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi Pearson Product Moment (PPM) sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah sampel

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai dengan sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun mengatakan Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Criteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3.2
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

Sumber : Riduwan (2008:280)

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, akan tetap sama. Untuk menghitung

uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliabel (Ghazali 2005:68). Nilai alphanya semakin mendekati satu makna nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.6. Metode Analisis Data.

3.6.1. Konversi Data.

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi ganda, ordinal data yang biasanya didapat dengan menggunakan scalar likert dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI adalah sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil} (i-1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

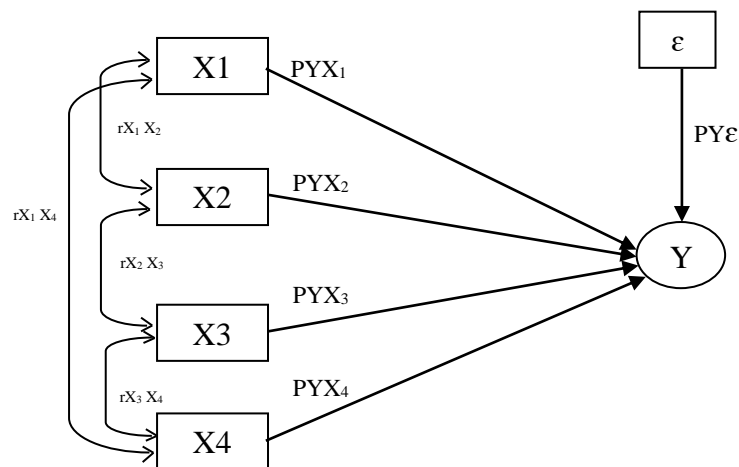
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah memiliki Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

3.6.2. Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur, untuk memastikan apakah pengaruh akuntabilitas berupa akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Analisis jalur sebagaimana terlihat pada struktur jalur dibawah ini :

Gambar. 3.1
Struktur Path Analysis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{X3} + PY_{X4} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X_1 = Hukum dan Kejujuran

X_2 = Proses

X_3 = Program

X_4 = Kebijakan

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r = Korelasi antar variabel X

PY = Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{x3} + PY_{x4} + PY_{\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_i}); \text{ dimana } i = 1, 2, 3 \text{ dan } 4$$

Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam path analisis maka penulis menggunakan program SPSS versi 21.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dikeluarkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara di Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk mendorong peningkatan pelayanan kepada masyarakat dibidang Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan serta memberikan kesempatan dalam memanfaatkan potensi daerah sebagai tujuan dibentuknya daerah otonom baru, maka pada tanggal 23 Mei 2007 Menteri Dalam Negeri melantik Penjabat Bupati Bolaang Mongondow Utara H.R. Makagansa, sebagai Penjabat Bupati selama 1 (satu) Tahun maka pada tanggal 8 Juni 2008 dilaksanakan pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Definiti Periode 2008-2013.

Dasar hukum pembentukan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utaradan setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten Kota, maka terjadi perubahan Nomenklatur pada Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 42 Tahun 2020 tentang Kedudukan Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mempunyai 9 (Sembilan) Bagian yakni Bagian Pemerintahan, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Hukum, Bagian Organisasi, Bagian Umum, Bagian Barang dan Jasa, Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bagian Humas dan Protokol Pimpinan serta Bagian Administrasi Pembangunan yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Bagian.

Sekretariat Daerah merupakan unsur pembantu pimpinan yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Bupati sebagai Kepala Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berkedudukan di Jln. Jenderal Soedirman Nomor 1 Boroko Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi yang hendak dicapai dalam mendukung program pembangunan di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah “Mewujudkan pengelolaan administrasi melalui system pelayanan berbasis elektronik yang didukung dengan sumber daya manusia yang handal”.

b. Misi

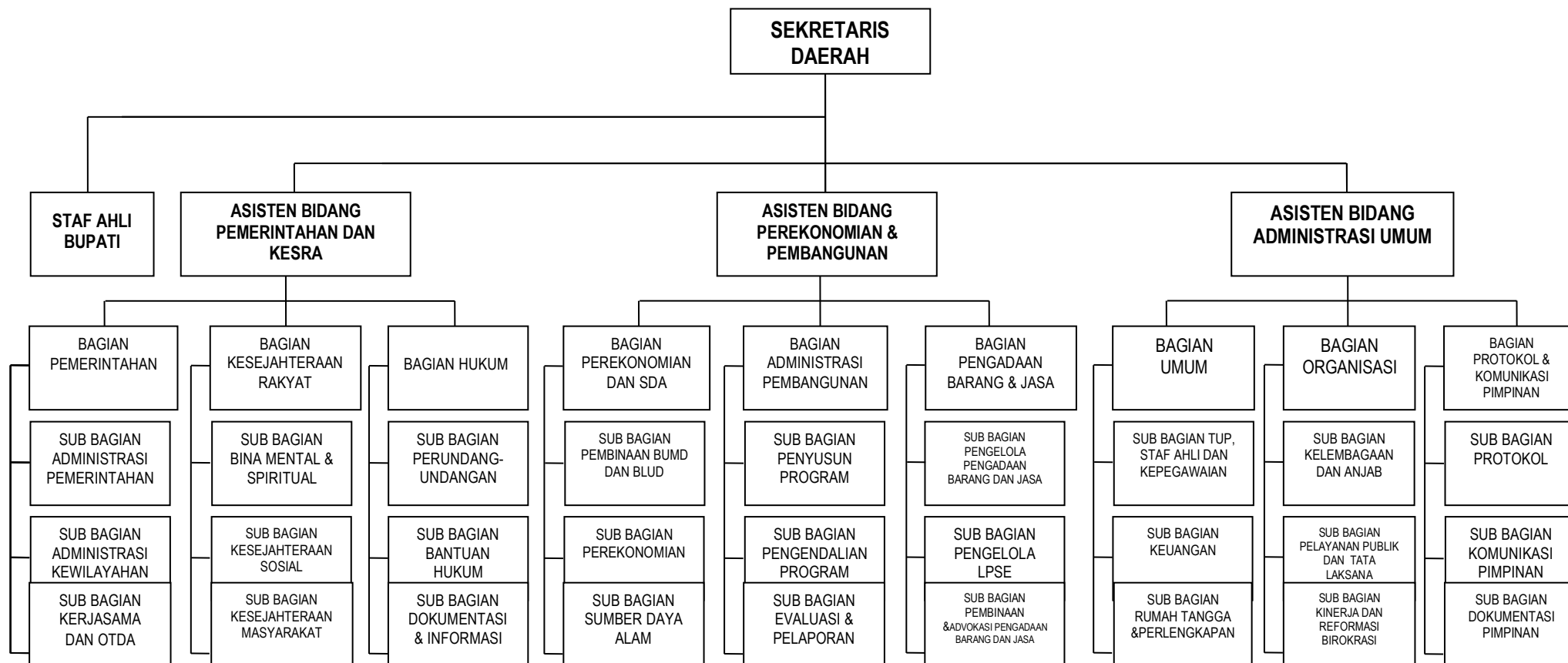
Dalam pencapaian visi sebagaimana yang disebutkan diatas, misi yang akan dilaksanakan sebagai kata kunci keberhasilan adalah :

- a. Memberikan pelayanan pengadaan barang dan jasa yang cepat, tepat, berbasis elektronik, akuntabel dan transparansi.

- b. Mewujudkan sistem informasi penyelenggaraan pelayanan kegiatan Pemerintah Daerah berbasis elektronik dan pemantapan sumber daya keprotokolan.
- c. Mewujudkan tata kelola Perangkat Daerah yang efektif dan efisien berbasis aplikasi elektronik.
- d. Terwujudnya pelayanan administrasi yang cepat tanggap dalam mendukung kegiatan pemerintah daerah.
- e. Terwujudnya pelayanan di bidang keagamaan, kebudayaan dan kemasyarakatan yang berkualitas dan berakhlak mulia.
- f. Terwujudnya koordinasi dan pelayanan tata kelola administrasi pemerintahan yang handal dan terpercaya.
- g. Terwujudnya sistem pelayanan administrasi yang terkoordinasi berbasis elektronik dibidang ekonomi dan pembangunan.
- h. Tersedianya jaringan pengajuan produk hukum, informasi produk hukum dan publikasi hukum secara tepat dan akurat berbasis elektronik.

4.1.3. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA



4.2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan menyampaikan hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara Akuntabilitas (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Untuk memudahkan interpretasi terhadap gejala yang ada di kedua variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah.

4.2.1. Deskripsi Variabel Akuntabilitas

Variabel akuntabilitas akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang aparaturnya selalu patuh terhadap hukum

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	8	16
5	Sangat Setuju	42	84
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparaturnya selalu patuh terhadap hukum dapat dilihat bahwa dari 50 aparaturnya yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 8 orang aparaturnya atau 16% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling banyak 42 orang aparaturnya atau sebesar 84% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang aparaturnya selalu menghindari perilaku korupsi dan kolusi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	3	6
5	Sangat Setuju	47	94
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparaturnya selalu menghindari perilaku korupsi dan kolusi dapat dilihat bahwa dari 50 aparaturnya yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 47 orang aparaturnya atau 94% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut, dan paling sedikit sebanyak 3 orang aparaturnya atau sebesar 6% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang aparatur memiliki kepatuhan terhadap prosedur

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	22	44
5	Sangat Setuju	27	54
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur memiliki kepatuhan terhadap prosedur dapat dilihat bahwa dari 50 aparatur yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 22 orang atau 44% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling banyak 27 orang atau sebesar 54% yang menyatakan sangat setuju dalam melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang responsif

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	16	32
5	Sangat Setuju	34	68
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang responsif dapat dilihat bahwa dari 50 aparatur yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 34 orang aparat atau 68% yang menyatakan sangat setuju dalam melakukan pernyataan tersebut, dan paling sedikit 16 orang atau sebesar 32% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang cermat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	24	48
5	Sangat Setuju	26	52
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang cermat dapat dilihat bahwa dari 50 aparatur yang menjadi responden penelitian terdapat 24 orang aparat atau 48% yang menyatakan setuju dalam melakukan pernyataan tersebut, dan 26 orang aparat atau sebesar 52% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik dengan biaya terjangkau

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	22	44
5	Sangat Setuju	28	56
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu memberikan pelayanan publik dengan biaya yang terjangkau dapat dilihat bahwa dari 50 aparatur yang menjadi responden penelitian terdapat 28 orang aparat atau 56% yang menyatakan sangat setuju dalam melakukan pernyataan tersebut, dan 22 orang atau sebesar 44% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempunyai alternatif program yang memberikan yang hasil optimal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	1	1
5	Sangat Setuju	49	99
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu mempunyai alternatif program yang memberikan yang hasil optimal dapat dilihat bahwa dari 50 aparatur yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 99% yang menyatakan sangat setuju dalam melakukan pernyataan tersebut, dan sebesar 1% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan yang telah dibuat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	6	12
5	Sangat Setuju	44	88
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan yang telah dibuat dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 44% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 6 orang atau sebesar 12% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0

4	Setuju	8	16
5	Sangat Setuju	42	84
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 42 orang atau 84% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 8 orang atau sebesar 16% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu mempertimbangkan dampak di masa depan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	6	12
5	Sangat Setuju	44	88
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu mempertimbangkan dampak di masa depan dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 44 orang atau 88% yang menyatakan

sangat setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 6 orang atau sebesar 12% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

4.2.2. Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur

Variabel kinerja aparaturakan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang kinerja aparatur sangat berkualitas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	15	30
5	Sangat Setuju	35	70
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kinerja aparatur sangat berkualitas dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 35 orang atau 70% yang menyatakan sangat setuju melakukan

pernyataan tersebut dan paling sedikit 15 orang atau sebesar 30% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang kinerja aparatur meskipun melebihi dari tugas yang diberikan selalu dikerjakan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	18	36
5	Sangat Setuju	32	64
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kinerja aparatur meskipun melebihi dari tugas yang diberikan selalu dikerjakan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 32 orang atau 64% yang menyatakan sangat setuju melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 18 orang atau sebesar 36% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0

3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	27	54
5	Sangat Setuju	22	46
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu bekerja dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 27 orang atau 54% yang menyatakan setuju melakukan pernyataan tersebut dan sebesar 46% yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan efisien

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	15	30
5	Sangat Setuju	35	70
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu bekerja dengan efisien dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak sebesar 70% yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan

tersebut dan paling sedikit sebesar 30% yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang aparatur selalu bekerja dengan efektif

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	11	22
5	Sangat Setuju	39	78
Total		50	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang aparatur selalu bekerja dengan efektif dapat dilihat bahwa dari 50 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak sebesar 78% yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut dan paling sedikit 11 orang atau sebesar 22% yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 50, maka df yang digunakan = $50-2= 48$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,2787. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1).

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel X_1

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.865	0.2787	Valid
Item 2	0.913	0.2787	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas proses (X_2).

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel X_2

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.929	0.2787	Valid
Item 2	0.754	0.2787	Valid
Item 3	0.930	0.2787	Valid
Item 4	0.873	0.2787	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas program (X_3).

Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel X_3

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.965	0.2787	Valid
Item 2	0.956	0.2787	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas kebijakan (X_4).

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel X_4

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.955	0.2787	Valid
Item 2	0.936	0.2787	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel Y

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.582	0.2787	Valid
Item 2	0.724	0.2787	Valid
Item 3	0.763	0.2787	Valid
Item 4	0.425	0.2787	Valid
Item 5	0.852	0.2787	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1).

Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Variabel X_1

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.728	2

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.728 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk akuntabilitas hukum dan kejujuran(X_1) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas proses(X_2).

Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Variabel X_2

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.895	4

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.895 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk akuntabilitas proses(X_2) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas program (X_3).

Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Variabel X_3

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.913	2

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.913 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk akuntabilitas program (X_3) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel akuntabilitas kebijakan (X_4).

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Variabel X_4

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.875	2

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.875 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk akuntabilitas kebijakan (X_4) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.848	5

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.848 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja aparatur (Y) adalah reliabel.

4.3.2. Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007:147).

4.3.3. Pengujian Hubungan Kausal

Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4. 26 Korelasi Antar Variabel

		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	Pearson Correlation	1	.866**	.712**	.893**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X ₂	Pearson Correlation	.866**	1	.749**	.881**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X ₃	Pearson Correlation	.712**	.749**	1	.768**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X ₄	Pearson Correlation	.893**	.881**	.768**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.788**	.808**	.753**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.3.4. Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.27 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76.628	4	19.157	22.109	.000 ^a
Residual	38.992	45	.866		
Total	115.620	49			

a. Predictors: (Constant), X4,X3,X2,X1

b. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara akuntabilitas terhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara akuntabilitas terhadap kinerja pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- H_0 ditolak bila $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara akuntabilitas terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.28
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.633	.93085

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel akuntabilitas yang terdiri dari akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1), akuntabilitas proses (X_2), akuntabilitas program (X_3), dan akuntabilitas kebijakan (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,814 atau 81,4%.

4.3.5. Pengujian Secara Individu (Parsial)

Tabel 4.29 Pengujian Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		14.235	.000

X1	.995	5.760	.000
X2	-.756	-3.191	.003
X3	-.567	-3.814	.000
X4	.865	4.551	.000

a. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2,3,4 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Akuntabilitas hukum dan kejujuran tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (Akuntabilitas hukum dan kejujuran signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} = 0.000 < \alpha (0,05)$

5. Keputusan

$P\text{-value (0.000)} < \alpha (0,05)$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas hukum dan kejujuran signifikan.

Uji Koefisien Akuntabilitas Proses

1. Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (Akuntabilitas proses tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0; i = 2,3,4,5$ (Akuntabilitas proses signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 jika P-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) = $0.003 < \alpha$ (0,05)

5. Keputusan

P-value (0.003) $< \alpha$ (0.05) maka, tolak H_0

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas proses signifikan.

Uji Koefisien Akuntabilitas Program

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Akuntabilitas program tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (Akuntabilitas program signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika P-value $< \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.000 < \alpha (0,05)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.000)} < \alpha (0,05)$$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas program signifikan.

Uji Koefisien Akuntabilitas Kebijakan

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_{\text{Kebijakan}} = 0 \text{ (Akuntabilitas kebijakan tidak signifikan)}$$

$$H_1 : \beta_{\text{Kebijakan}} \neq 0 \text{ (Akuntabilitas kebijakan signifikan)}$$

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.000 < \alpha (0,05)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.000)} < \alpha (0,05)$$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas kebijakan signifikan.

4.3.6. Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.30 Coefficients

Model	Standardized Coefficients
	Beta
(Constant)	
X ₁	.995
X ₂	-.756
X ₃	-.567
X ₄	.865

a. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$\beta_{yx1} = 0.995$$

$$\beta_{yx2} = -0.756$$

$$\beta_{yx3} = -0.567$$

$$\beta_{yx4} = 0.865$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_{yx1}X_1 + \beta_{yx2}X_2 + \beta_{yx3}X_3 + \beta_{yx4}X_4 + \text{Constant}$$

$$Y = 0.995X_1 - 0.756X_2 - 0.567X_3 + 0.865X_4 + \text{Constant}$$

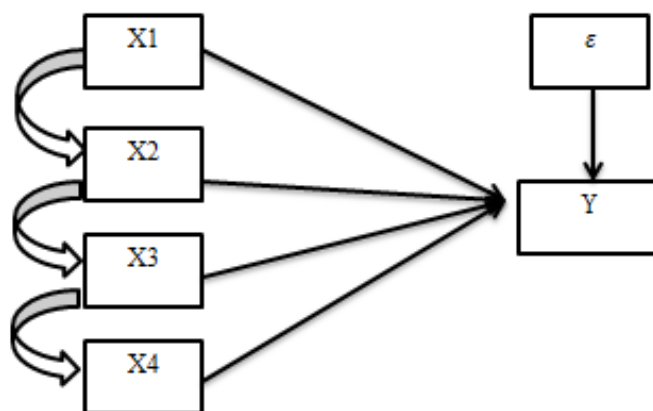
4.3.7. Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.31 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja pegawai (Y) dengan Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1) (r_{yx1})	0.788	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Akuntabilitas Proses (r_{yx2})	0.808	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Akuntabilitas Program (X_3) (r_{yx3})	0.753	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Akuntabilitas Kebijakan (X_4) (r_{yx4})	0.832	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig< alpha maka, Signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1 Analisis Jalur Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 4.32 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 (akuntabilitas hukum dan kejujuran) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X_1 langsung	$pyx1.pyx1$	$(0.788)(0.788)$	0.621
X_1 melalui X_2	$pyx1.rx1x2.pyx2$	$(0.788)(0.866)(0.808)$	0.051
Total Pengaruh X_1 terhadap Y			0.672

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.621 atau 62,1% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_2) adalah 0.051 atau 5,1% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1) adalah 0.672 atau sebesar 67.2% terhadap kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.33 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 (akuntabilitas proses) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X_2 langsung	$pyx2.pyx2$	$(0.808)(0.808)$	0.653
X_2 melalui X_1	$pyx2.rx1x2.pyx1$	$(0.808)(0.866)(0.788)$	0.051
Total Pengaruh X_2 terhadap Y			0.704

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel akuntabilitas proses (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.653 atau 65.3% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_1) adalah 0.051 atau 5.1% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel akuntabilitas proses (X_2) adalah 0.704 atau sebesar 70,4% terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti akuntabilitas proses (X_2) memberikan pengaruh yang besar dibandingkan akuntabilitas hukum dan kejujuran (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.34 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_3 (akuntabilitas program) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X_3 langsung	$pyx3.pyx3$	$(0.753)(0.753)$	0.567
X_3 melalui X_1	$pyx3.rx1x3.pyx1$	$(0.753)(0.712)(0.788)$	0.043
X_3 melalui X_2	$pyx3.rx2x3.pyx2$	$(0.753)(0.749)(0.808)$	0.045
Total Pengaruh X_3 terhadap Y			0.655

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel akuntabilitas program (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.567 atau 56,7% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_1) adalah 4,3%, dan dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_2) adalah 4,5% sehingga total

pengaruh yang diberikan variabel akuntabilitas program (X_3) adalah 0.655 atau sebesar 65,5% terhadap kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.35 Pengaruh langsung dan tidak langsung X_4 (Akuntabilitas Kebijakan) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X_4 langsung	$pyx4.pyx4$	(0.832)(0.832)	0.692
X_4 melalui X_1	$pyx4.rx1x4.pyx1$	(0.832)(0.893)(0.788)	0.058
X_4 melalui X_2	$pyx4.rx2x4.pyx2$	(0.832)(0.881)(0.808)	0.059
X_4 melalui X_3	$pyx4.rx3x4.pyx3$	(0.832)(0.768)(0.753)	0.048
Total Pengaruh X_4 terhadap Y			0.857

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel akuntabilitas kebijakan (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.692 atau 69,2% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_1) adalah 5,8%, pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_2) adalah 5,9%, dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X_3) adalah 4,8% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel akuntabilitas kebijakan (X_4) adalah sebesar 85,7% terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti akuntabilitas kebijakan (X_4) memberikan pengaruh yang besar dibandingkan akuntabilitas hukum dan kebijakan (X_1), akuntabilitas proses (X_2), akuntabilitas program (X_3), akuntabilitas kebijakan (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Akuntabilitas (X) yang terdiri dari Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1), Akuntabilitas Proses (X_2), Akuntabilitas Program (X_3) dan Akuntabilitas Kebijakan (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0.814 atau 81,4 %.
2. Akuntabilitas (X) yakni Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1) secara *Parsial* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0.672 atau 67,2%.
3. Akuntabilitas (X) yakni Akuntabilitas Proses (X_2) secara *Parsial* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0.704 atau 70,4%.
4. Akuntabilitas (X) yakni Akuntabilitas Program (X_3) secara *Parsial* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0.655 atau 65,5%.
5. Akuntabilitas (X) yakni Akuntabilitas Kebijakan (X_4) secara *Parsial* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0.857 atau 85,7%

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menganalisis variabel-variabel lain yang dianggap berpengaruh namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini partisipasi, transparansi dan budaya organisasi.
2. Peneliti selanjutnya juga dapat memperbanyak jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian sehingga hasilnya dapat lebih variatif dan diharapkan dapat melakukan penelitian lain terhadap prinsip-prinsip good governance misalnya transparansi dan partisipasi.
3. Dengan adanya pengaruh kebijakan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan segala kebijakan yang akan diambil oleh Pemerintah Daerah kiranya dapat dipertanggung jawabkan terutama kepada masyarakat sebagai penerima manfaat dari pelaksanaan kebijakan tersebut.
4. Disarankan kepada Pemerintah Daerah kiranya dapat memberikan penghargaan terhadap Aparatur yang memiliki prestasi kerja agar mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Pemerintah Daerah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja terutama dalam pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo. Achmadi,U.F.2011
- Fahmi, Irham, 2010. *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabet
- Gibson, et al. 1995.*Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- Hakim. 2014. *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. Ekobis16 (1), 1-18
- Kasmir, 2015.*Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Lohman. 2003. Tersedia Online mohmahsun.blogspot.com/2011/04/indikator kinerja
- Mardiasmo, 2004.*Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta:Andi
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Mahmudi, 2011.*Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit UII Press
- Moeheriono, 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mahmudi, 2015.*Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru
- Riduan, 2005.*Belajar Muda Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Penerbit CV. Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta
- Robbins, Stephen. Judge, Timothy. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Jakarta : Salemba empat.
- Sulistioni.G, 2003. "*Fiqih Korupsi : Amanah vs Kekuasaan*". SOMASI : Nusa Tenggara Barat
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk, 2011.*Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Murai Kencana
- Wijaya, A.S dan Putri, Y.M.2013.*Kepewaratan Medikal Bedah dan Keperawatan Dewasa Teori dan Contoh Askep*.Yogyakarta : Nuha Medika
- Yani, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta

Aturan :

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
- Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 2 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2020

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh :

**FERAWATI DATUELA
NIM : S21.18.076**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2022**

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Daftar pertanyaan ini dimaksudkan untuk mengetahui tentang Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Untuk itu saya mohon kiranya Saudara/Saudari dapat memberikan informasi sebagaimana adanya melalui daftar pernyataan dibawah ini.
3. Jawaban semua dijamin kerahaisaannya.
4. Atas kesediaan dan partisipasi atas jawaban Saudara/Saudari Saya ucapkan terima kasih.

Karakteristik Responden

1. Nama :
 2. Umur : Tahun
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
 4. Jabatan :
 5. Usia :
- ☐ < 30 tahun
 ☐ 30-40 tahun
 ☐ 41-50 tahun
 ☐ >50 tahun

Kriteria Pemberian Jawaban Kuesioner

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (√) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel X

Akuntabilitas

Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Aparatur selalu patuh terhadap hukum					
2	Aparatur selalu menghindari perilaku korupsi dan kolusi					

Akuntabilitas Proses (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Aparatur memiliki kepatuhan terhadap prosedur					
2	Aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang responsif					
3	Aparatur selalu memberikan pelayanan publik yang cermat					
4	Aparatur selalu memberikan pelayanan publik dengan biaya yang terjangkau					

Akuntabilitas Program (X_3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Aparatur selalu mempunyai alternatif program yang memberikan yang hasil optimal					
2	Aparatur selalu mempertanggung jawabkan yang telah dibuat					

Akuntabilitas Kebijakan (X_4)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Aparatur selalu mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah diambil					
2	Aparatur selalu mempertimbangkan dampak di masa depan					

2. Variabel Y

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kinerja aparatur sangat berkualitas					
2	Kinerja aparatur meskipun melebihi dari tugas yang diberikan selalu dikerjakan tepat waktu					
3	Aparatur selalu bekerja dengan tepat waktu					
4	Aparatur selalu bekerja dengan efisien					
5	Aparatur selalu bekerja dengan efektif					

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5

Lampiran IV.

Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Correlations				
		Item_1	Item_2	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.585**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	.585**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.865**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	2

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.605**	.872**	.762**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	.605**	1	.569**	.470**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50
Item_3	Pearson Correlation	.872**	.569**	1	.800**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Item_4	Pearson Correlation	.762**	.470**	.800**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.929**	.754**	.930**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.895	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.846**	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	.846**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.965**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	2

Correlations

		Item_1	Item_2	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.788**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	.788**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	.955**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	2

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_Total
Item_1	Pearson	1	.832**	.453**	.236	.303	.582**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.165	.072	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Item_2	Pearson	.832**	1	.724**	.378*	.374*	.724**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Item_3	Pearson	.453**	.724**	1	.522**	.533**	.763**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Item_4	Pearson	.236	.378*	.522**	1	.155	.425**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.165	.023	.001		.368	.010
	N	50	50	50	50	50	50
Item_5	Pearson	.303	.374*	.533**	.155	1	.852**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.072	.025	.001	.368		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor_Tot al	Pearson	.582**	.724**	.763**	.425**	.852**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.848	5

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.866**	.712**	.893**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.866**	1	.749**	.881**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.712**	.749**	1	.768**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.893**	.881**	.768**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.788**	.808**	.753**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.633	.93085

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.628	4	19.157	22.109	.000 ^a
	Residual	38.992	45	.866		
	Total	115.620	49			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.926	1.751		14.235	.000
X1	.506	.088	.995	5.760	.000
X2	-.306	.096	-.756	-3.191	.003
X3	-.239	.063	-.567	-3.814	.000
X4	.393	.086	.865	4.551	.000

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
SEKRETARIAT DAERAH

Jln. Jend. Soedirman, No.01 Boroko Kecamatan Kaidipang Kode Pos 95765

SURAT KETERANGAN

Nomor : 100/ 303 /SETDAKAB.PEM

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Ferawati Datuela
NIM : S2118076
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA”** pada Bulan Agustus sampai dengan Oktober 2021 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boroko, 19 Oktober 2021

An. BUPATI BOLAANG MONGONDOW UTARA
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN

Ub.

Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesra

RACHMAT R. PONTOH, SH., M.Si

PEMBINA TKT. I

NIP. 19770902 200212 1 009



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3510/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

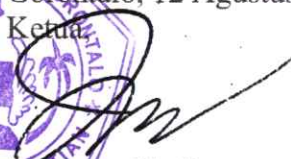
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ferawati Datuela
NIM : S2118076
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Judul Penelitian : PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Agustus 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 068/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Ferawati Datuela
NIM : S2118076
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **26%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 Mei 2022

Tersahverifikasi,



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN.

Mengetahui
Dekan,



Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN.

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2118076_FERAWATI DATUEL
A_PENGARUH AKUNTABILITAS TERHAD
AP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETAR
IAT D

AUTHOR

S2118076 FERAWATI DATUELA

WORD COUNT

12007 Words

CHARACTER COUNT

77911 Characters

PAGE COUNT

76 Pages

FILE SIZE

254.9KB

SUBMISSION DATE

Mar 23, 2022 6:34 AM PDT

REPORT DATE

Mar 23, 2022 6:38 AM PDT

● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

● 26% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	3%
2	repositori.usu.ac.id Internet	3%
3	kumparan.com Internet	2%
4	elib.unikom.ac.id Internet	2%
5	repository.widyatama.ac.id Internet	2%
6	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	1%
7	scribd.com Internet	1%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet	1%

9	digilib.unila.ac.id Internet	1%
10	123dok.com Internet	<1%
11	repository.umsu.ac.id Internet	<1%
12	repository.uma.ac.id Internet	<1%
13	anzdoc.com Internet	<1%
14	e-journal.uajy.ac.id Internet	<1%
15	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	<1%
16	jurnal.pancabudi.ac.id Internet	<1%
17	ml.scribd.com Internet	<1%
18	jurnal.unigal.ac.id Internet	<1%
19	ejournal.unsrat.ac.id Internet	<1%
20	id.123dok.com Internet	<1%

21	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
22	es.scribd.com Internet	<1%
23	ojs.uho.ac.id Internet	<1%
24	docobook.com Internet	<1%
25	repository.uinsu.ac.id Internet	<1%
26	peraturan.bpk.go.id Internet	<1%
27	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
28	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
29	ejournal.unaja.ac.id Internet	<1%
30	repository.unmuhjember.ac.id Internet	<1%

ABSTRACT

FERAWATI DATEELA. S2118076. THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims: (1) to find the effect of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, policy accountability simultaneously on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency, (2) to discover the effect of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, partial policy accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a quantitative method. The population in this study covers all apparatuses at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency, namely 102 people with a sample of 50 people. The results of this study are: (1) There is an effect of accountability consisting of legal accountability and honesty, process accountability, program accountability, and policy accountability simultaneously on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 81.4%. (2) There is a partial effect of legal accountability and honesty on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 67.2%. (3) There is a partial effect of process accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 70.4%. (4) There is a partial effect of program accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 65.5%. (5) There is a partial influence of policy accountability on apparatus performance at the Regional Secretariat of North Bolaang Mongondow Regency by 85.7%.

Keywords: *accountability, apparatus performance*



ABSTRAK

FERAWATI DATUELA. S2118076. PENGARUH AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 102 orang dengan sampel sebanyak 50 orang. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh akuntabilitas yang terdiri dari akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 81,4%. (2) Terdapat pengaruh akuntabilitas hukum dan kejujuran secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 67,2%. (3) Terdapat pengaruh akuntabilitas proses secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 70,4%. (4) Terdapat pengaruh akuntabilitas program secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 65,5%. (5) Terdapat pengaruh akuntabilitas kebijakan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 85,7%.

Kata kunci: akuntabilitas, kinerja pegawai



BIODATA



I. Identitas

Nama : Ferawati Datuela
Nama Panggilan : Eyla
NIM : S2118076
Tempat, Tanggal Lahir : Inomunga, 23 Juni 1986
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. Durian Desa Inomunga No. 82 Kec. Kaidipang
Kab. Bolaang Mongondow Utara 95765
Alamat e-mail : verafauzidatuela07@gmail.com
No. HP : 0852-1817-1477
Nama Ayah : Murid Datuela (Alm)
Nama Ibu : Saadia Datuela

II. Riwayat Pendidikan

- a. Sekolah Dasar di SDN Negeri 1 Inomunga : 1998
- b. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Kaidipang : 2001
- c. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kotamobagu : 2004
- d. Universitas Negeri Manado Jurusan Pendidikan Ekonomi : 2013