



AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

PERFORMANCE ACCOUNTABILITY OF LOCAL GOVERNMENT INSTITUTIONS

Arjuna¹, Annie Mustika Putri²

¹²Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pekanbaru *)

email: *¹arjunanasution10@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: November 2019

Accepted: November 2019

Published: December 2019

Keywords:

komitmen, budaya, pelatihan, kepemimpinan, akuntabilitas.

JEL Classification:

G0 dan N2

Abstract

This research aims to examine whether there is an influence between organizational commitment, organizational culture, training and leadership style on the performance accountability of local government agencies. The data in this study are primary data obtained from questionnaires distributed directly to respondents. The data analysis model used is multiple linear regression. The results of the research organizational commitment influences the performance accountability, organizational culture influences the performance accountability, training influences the performance accountability, and leadership style influences the performance accountability.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas.

PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah disini bermakna sebagai perwujudan suatu instansi yang mempertanggungjawabkan pelaksanaan organisasinya sesuai rencana untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan selama suatu periode tertentu. Untuk mengimplementasikan akuntabilitas kinerja pemerintah yang baik memerlukan suatu sistem yang efektif dan saling terkoordinasi serta adanya aturan yang menjadi acuan bagi instansi pemerintah. Penerapan system pengukuran kinerja pemerintah telah diatur dalam inpres No 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disempurnakan dari Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 239/IX/6/8/2003 disebutkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan alat pelaksanaan akuntabilitas kinerja yang akan dinilai secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Moeheriono, 2012). Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manager dalam menghasilkan pelayanan yang lebih baik (Mardiasmo, 2002). Dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja diharapkan mampu membantu pemerintah dalam memujudkan tujuan dan sasaran, efisiensi, dan efektivitas layanan publik secara transparan, membantu alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggungjawaban publik. Akan tetapi, untuk memperbaiki kinerja tidak cukup dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja saja, melainkan juga adanya partisipasi aktif dan keterlibatan masyarakat sebagai sasaran informasi kinerja yang dihasilkan dari sistem pengukuran kinerja yang diterapkan (Ohorella, 2013).

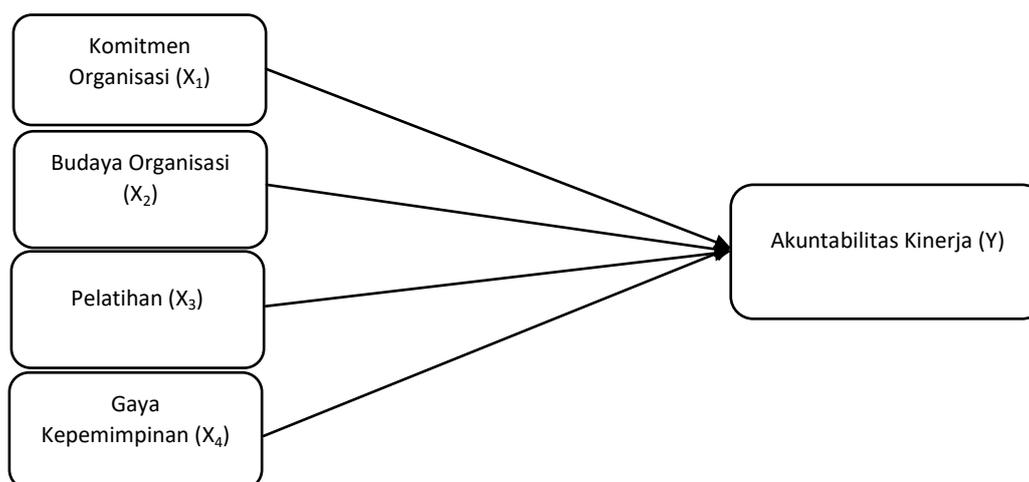
Namun faktanya, konsep akuntabilitas masih belum sejalan dengan budaya kerja di Indonesia. Banyak pihak mengartikan akuntabilitas hanya terbatas pada pelaporan pertanggungjawaban keuangan/anggaran saja. Keadaan ini mengakibatkan suatu instansi pemerintahan yang telah melaporkan alokasi dana yang digunakan dianggap sudah mempertanggungjawabkan kegiatannya terlepas dari apakah kegiatan yang dilaksanakan memberi manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat maupun peningkatan kinerja instansi tersebut (Rangkuti, 2018).

Pekanbaru dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan terdapat 2 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pekanbaru masuk zona merah Ombudsman. Dua OPD yang masuk zona merah ini yakni Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Dinas Sosial Kota Pekanbaru (www.cakaplah.com, 2017). Penilaian yang diberikan Ombudsman ini menjelaskan tingkat kepatuhan pelayanan publik di Pemko Pekanbaru. Proses penilaian dilakukan dengan cara mengambil sampel pelayanan publik dari masing masing dinas terkait. Hasilnya terdapat 2 OPD yang masuk kedalam zona merah, yakni Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Dinas Sosial. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru memperoleh nilai 32,8 dan Dinas Sosial memperoleh nilai 35 dari skala 100 (www.cakaplah.com, 2017).

Ombudsman merupakan lembaga Negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik oleh lembaga-lembaga Negara yang sebagian atau seluruh dananya berasal dari APBN/APBD (www.ombudsman.go.id). Penilaian kepatuhan terhadap standar pelayanan publik diatur dalam Peraturan Ombudsman Nomor 22 Tahun 2016.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan mengangkat permasalahan dengan judul penelitian “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”

Dari penjelasan di atas maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

H₄: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah OPD yang masuk zona merah Ombudsman, yakni Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Dinas Sosial. Sampel penelitian ini berjumlah 111 pegawai, terdiri dari 31 pegawai Dinas Sosial dan 80 pegawai Dinas Pendidikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif; (2) uji kualitas data yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas; (3) uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas; (4) uji pengaruh yang meliputi: analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2); (5) uji hipotesis yang meliputi: uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dengan derajat bebas sebesar $n - 2 = 90 - 2 = 88$ dan pada taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) adalah 0,2072. Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Y atau akuntabilitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Akuntabilitas Kinerja (Y)				
No	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	Y_1	0.882	0.2072	Valid
2	Y_2	0.853	0.2072	Valid
3	Y_3	0.844	0.2072	Valid
4	Y_4	0.841	0.2072	Valid
5	Y_5	0.598	0.2072	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel akuntabilitas kinerja sudah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X_1 atau komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Komitmen Organisasi (X1)				
No	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	X1_1	0.729	0.2072	Valid
2	X1_2	0.539	0.2072	Valid
3	X1_3	0.843	0.2072	Valid
4	X1_4	0.690	0.2072	Valid
5	X1_5	0.658	0.2072	Valid
6	X1_6	0.619	0.2072	Valid
7	X1_7	0.666	0.2072	Valid
8	X1_8	0.755	0.2072	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel komitmen organisasi sudah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X_2 atau budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi (X2)				
No	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	X2_1	0.835	0.2072	Valid
2	X2_2	0.883	0.2072	Valid
3	X2_3	0.863	0.2072	Valid
4	X2_4	0.813	0.2072	Valid
5	X2_5	0.792	0.2072	Valid
6	X2_6	0.761	0.2072	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel budaya organisasi sudah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X_3 atau pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas
Pelatihan (X3)**

No	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	X3_1	0.814	0.2072	Valid
2	X3_2	0.698	0.2072	Valid
3	X3_3	0.831	0.2072	Valid
4	X3_4	0.900	0.2072	Valid
5	X3_5	0.688	0.2072	Valid
6	X3_6	0.873	0.2072	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel pelatihan sudah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X_4 atau gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X4)**

No	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	X4_1	0.460	0.2072	Valid
2	X4_2	0.863	0.2072	Valid
3	X4_3	0.856	0.2072	Valid
4	X4_4	0.772	0.2072	Valid
5	X4_5	0.869	0.2072	Valid
6	X4_6	0.778	0.2072	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan sudah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket
Akuntabilitas Kinerja	0.864	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.841	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.902	0,60	Reliabel
Pelatihan	0.886	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.866	0.60	Realibel

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

Hasil dengan menggunakan tabel *Kolmogorov-Smirnov* bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.32692493
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,055
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,856
Asymp. Sig. (2-tailed)		,457

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogrov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 0,856 dan Asymp.Sig 0,457 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen_Organisasi	,786	1,273
Budaya_Organisasi	,448	1,230
Pelatihan	,841	1,189
Gaya_Kepemimpinan	,481	2,078

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF yang tertera pada tabel menunjukkan nilai yang lebih jauh kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 9 Uji Glejser

Model	Sig.
(Constant)	,011
Komitmen_Organisasi	,343
Budaya_Organisasi	,819
Pelatihan	,405
Gaya_Kepemimpinan	,123

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,473	2,245		,656	,513
Komitmen_Organisasi	,169	,068	,210	2,495	,015
Budaya_Organisasi	,177	,081	,243	2,177	,032
Pelatihan	,135	,067	,164	2,010	,048
Gaya_Kepemimpinan	,284	,087	,353	3,277	,002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=1,473 + 0,169X_1 + 0,177X_2 + 0,135X_3 + 0,284X_4$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai konstanta sebesar 1,473 memiliki arti bahwa jika variabel komitmen organisasi(X_1), budaya organisasi(X_2), pelatihan(X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4) memiliki nilai nol, maka variabel akuntabilitas kinerja memiliki nilai sebesar 1,473.
2. Nilai koefisien komitmen organisasi untuk variabel (X_1) sebesar 0,169 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu satuan maka akan menaikkan variabel akuntabilitas kinerja (Y) naik sebesar 0,169 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel (X_2) sebesar 0,177 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan menaikkan variabel Akuntabilitas Kinerja (Y) naik sebesar 0,177 Satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Nilai koefisien pelatihan untuk variabel (X_3) sebesar 0,135 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan maka akan menaikkan variabel akuntabilitas kinerja (Y) naik sebesar 0,135 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
5. Nilai koefisien gaya kepemimpinan untuk variabel (X_4) sebesar 0,284 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka akan menaikkan variabel akuntabilitas kinerja (Y) naik sebesar 0,284 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,503	2.381

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,503 atau sebesar 50,3%. Hal ini berarti variabel Akuntabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial dengan uji t pada Tabel , dapat dinyatakan bahwa:

1. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru atau H1 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.10 nilai signifikansi pada variabel Komitmen Organisasi adalah 0,015 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru atau H2 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.10 nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi adalah 0,032 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru atau H3 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.10 nilai signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0,048 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru atau H4 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.10 nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,002 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai pada OPD Kota Pekanbaru

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS nilai variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen organisasi yang ada pada suatu instansi pemerintah maka akuntabilitas kinerja dapat dicapai. Komitmen organisasi merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Silvia, 2013). Tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai tersebut dalam instansi. Organisasi yang menerapkan komitmen organisasi pada seluruh anggota organisasi baik itu atasan maupun bawahan akan memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai pada OPD Kota Pekanbaru

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS nilai variabel kapasitas sumber daya manusia memiliki signifikansi sebesar 0,032 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik akuntabilitas kinerja.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakanyang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam instansi (Rangkuti, 2018). Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai pada OPD Kota Pekanbaru

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS nilai variabel pelatihan memiliki signifikansi sebesar 0,048 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin baik akuntabilitas kinerja.

Pelatihan merupakan hal yang paling penting dari semua pegawai, sebab dengan adanya pelatihan akan meningkatkan nilai tambah dan bahkan dapat lebih produktif dalam menangani pekerjaan, sehingga dalam melakukan pelatihan diperlukan program pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) merupakan salah satu pendekatan pembinaan SDM yang diperlukan dengan berfokus pada pemenuhan atas pekerjaan, standar yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu pendidikan dan pelatihan yang bervariasi dalam memberikan hasil sesuai dengan standar. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Moheriono, 2012).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai pada OPD Kota Pekanbaru

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS nilai variabel gaya kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H4 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik akuntabilitas. Gaya kepemimpinan yang efektif menekankan peran pemimpin dalam mengatur pegawai atau bawahan agar bekerja semaksimal mungkin guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pimpinan/atasan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya agar tetap merasa berkewajiban dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aisyah, 2014). Seorang pemimpin juga memberikan motivasi sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pencapaian tujuan, memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para pegawai, serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian tujuan yang telah diraih. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin

disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Yang mana tingkat kematangan bawahan dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan (Wahyudi, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dibuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.

SARAN

Beberapa saran yang dapat diberikan terkait penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah obyek penelitian, yaitu menambah beberapa daerah penelitian sehingga seluruh OPD kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Riau bisa diteliti.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja yaitu dengan menambahkan variabel otoritas pengambilan keputusan dan good governance.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Karmizi., Enni, S. 2014. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *JOM FEKON*, Vol.1 No.2.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LAN. Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ohorella, R. W. U. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sinjai. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Ombudsman Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Penilaian Kepatuhan Terhadap Standar Pelayanan Publik*. www.ombudsman.go.id (diakses pada 20 Februari 2019).
- Rangkuti, M H B. 2018. Akuntabilitas Kinerja Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, Vol 8 No 2.
- Republik Indonesia, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Silvia. 2013. Pengaruh Keterbatasan Sistem Informasi, Komitmen Manajemen dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Padang.
- Wahyudi. 2017. Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi. Bandung: CV Alfabeta.
- 2 OPD Masuk Zona Merah Ombudsman, Begini Respon Firdaus. Aprianto, Kholik.14 Desember 2017. Diakses 15 Desember 2018, 11.00. <[www. Cakaplah.com](http://www.Cakaplah.com)>