

---

## AKUNTABILITAS DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SITUBONDO

Hari Susanto<sup>1</sup>, Syaifud Fadhillah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

<sup>2</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email: harisusanto@unars.ac.id

### Abstrak

Akuntabilitas merupakan salah satu pilar *good government* yang merupakan pertanggungjawaban pemerintah dalam mengambil suatu keputusan untuk kepentingan publik, dalam hal ini sebagaimana pertanggungjawaban pemerintah yang telah diamanahkan kepada masyarakat. Isu tentang kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang belum maksimal dirasakan oleh masyarakat. Sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance*, yaitu bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan perwujudan kewajiban pemerintah daerah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini bertujuan ingin melihat adanya keterpengaruhannya akuntabilitas terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, dan mengetahui berapa besarnya pengaruh tersebut. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara berjumlah 21 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja ASN halmana diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $20,052 > F_{tabel} = 4,325$ . Besarnya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja ASN adalah sebesar 4,478 (lebih besar daripada  $t_{tabel} = 2,080$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,513 (51,3%), menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel akuntabilitas mampu menjelaskan sebesar 51,3% variasi variabel kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

### Abstract

Accountability is one of the pillars of good government which is the responsibility of local governments in making decisions for the public interest. The problem in this study is whether accountability has an effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Situbondo Tourism Office, and how much influence does accountability have. This research uses quantitative methods. The sample of this research is all employees, especially the State Civil Apparatus (ASN) totaling 21 people. The data collection method used a Likert Scale. The results of this study indicate that the magnitude of the effect of accountability on the performance of ASN is 4.478 (greater than  $t_{table} = 2,080$  or  $2,080 < 4,478$ ). There is a positive influence on the performance of ASN where from the ANOVA test, F-count is  $20,052 > F_{table} = 4,325$ . ( $R^2$ ) of 0.513 (51.3%), this shows that the percentage of the influence of the independent variable (accountability) is able to explain 51.3% of the variation of employee

performance variables (ASN) at the Situbondo Tourism Office, while the remaining 48.7% influenced by other variable factors

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan wisata tidak terlepas dengan kemampuan kelembagaan yang dimiliki oleh Organisasi Pemerintah Daerah yang menaunginya yakni Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Situbondo, juga didukung peran dari OPD yang melaksanakan prinsip-prinsip *Good Governance*. Menurut World Bank (dalam Mustafa, 2013:187) menyatakan bahwa *Good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab serta sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi. Baik secara politik maupun administrative. salah satunya melaksanakan prinsip akuntabilitas.

Prinsip akuntabilitas merupakan prinsip yang paling mendasari terciptanya kinerja pegawai yang baik dalam melayani masyarakat. Dapat dikatakan pula bahwa akuntabilitas adalah standar profesional yang harus dilaksanakan pegawai/ASN untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (Maani, 2009). Dapat dikatakan bahwa prinsip akuntabilitas digunakan sebagai alat atau sarana untuk menilai kinerja aparatur pemerintah sehingga mereka dapat mengenali kekuatan dan kelemahannya (Indradi, 2017:25). Prinsip di dalam akuntabilitas publik yaitu melaporkan dan menyajikan setiap kegiatan penyelenggaraan dapat dipertanggungjawabkan secara adil terhadap pihak yang berhak menghendaki hasil tersebut.

. Semenjak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengatur tentang pemerintahan daerah serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), serta dikuatkan melalui PP No 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil maka Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota dituntut untuk berusaha meningkatkan pelaksanaan publik yang dilakukan oleh birokrat pemerintah atau Aparatur Sipil Negara, dalam hal ini pegawai ASN yang dimaksud terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu fungsi pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Pegawai ASN berfungsi sebagai, (a) pelaksana kebijakan publik. (b) perekat dan pemersatu bangsa.

Selanjutnya kinerja suatu khususnya pegawai pemerintah atau ASN harus diukur agar dapat diketahui bagaimana pemerintah itu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam hal melihat keberhasilan kinerja pemerintah, maka telah dihasilkan peraturan perundang-undangan berupa Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Menurut Halim (2014:83) akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Seperti yang dijelaskan Rasul (2002:11), bahwa dimensi akuntabilitas diturunkan

menjadi indikator akuntabilitas. Selanjutnya indikator akuntabilitas digunakan sebagai alat ukur tentang prinsip akuntabilitas. Selanjutnya Mahmudi (2011:19) menyatakan bahwa indikator akuntabilitas adalah sebagai berikut Akuntabilitas Hukum dan kejujuran, Akuntabilitas proses, Akuntabilitas program dan Akuntabilitas kebijakan.

Hal yang sangat menarik adalah pada tahun 2019, pencapaian nilai SAKIP Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Situbondo memperoleh nilai 83,66 (A), ada peningkatan pada tahun 2020 yakni sebesar 83,83 (A) sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Dinas Pariwisata pada tahun 2020 mengalami peningkatan. Dan hal ini sebenarnya jarang terjadi di mana 2 tahun beturut-turut instansi/OPD mengalami peningkatan nilai serta mendapatkan nilai A. (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pemerintah Kabupaten Situbondo, tahun 2019 dan 2020).

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Artinya kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemerintah Kabupaten Situbondo terjadi peningkatan positif.

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap individu maupun instansi pemerintah tentang kegiatan atau program yang telah dilaksanakan dengan tolok ukur yang telah ditetapkan (berupa standar minimum pelayanan publik) dalam rangka meningkatkan akuntabilitas publik. Akuntabilitas adalah azas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari setiap aktifitas pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai kedaulatan tertinggi.

Prinsip akuntabilitas adalah setiap pelaksanaan tugas, penggunaan sumber-sumber, serta penggunaan wewenang harus atau diperiksa baik oleh pihak yang berkepentingan maupun melalui lembaga independen.

Dari tulisan di atas, ingin mengetahui adanya pengaruh prinsip *good governance* khususnya akuntabilitas terhadap kinerja, serta berapa besarnya pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai (ASN) Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

Hasil penelitian Susanto (2015), Qodariyah (2017) dan Laoli (2019) menyimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja individu maupun organisasi. Hal ini menegaskan bahwa akuntabilitas sangat penting pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dengan adanya akuntabilitas, maka semua hasil pelaksanaan program harus dapat dipertanggungjawabkan dan perlu diinformasikan kepada pihak pemberi amanah serta kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, perlu untuk diperhatikan adalah pada capaian kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo mencapai nilai SAKIP A di mana dikategorikan sangat baik. Oleh karena itu, kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai pengaruh dari akuntabilitas pada di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo diharapkan memberikan hasil yang baik dan dirasakan positif bagi masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2018:1) pengertian metodologi penelitian adalah sebagai berikut: "Metodologi penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data

dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Berdasarkan beberapa pengertian tentang metode penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa metodologi penelitian adalah suatu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah melalui kegiatan yang sistematis dengan cara mengumpulkan, menganalisis data dan outputnya diharapkan dapat berguna.

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang akan diolah adalah data rasio dan berguna untuk mengkonfirmasi menjawab rumusan masalah yaitu hubungan antara variabel akuntabilitas (X), dan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara(Y).

Lokasi penelitian di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo di Jalan PB. Sudirman No.37, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan bulan Mei 2021 hingga Juni 2021, atau setelah dilaksanakannya seminar proposal oleh peneliti.

Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo sebanyak 21 orang. Untuk pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*, dengan jenis sampling total, sehingga yang dijadikan sampel sebanyak 21 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

Menurut Moleong (2007:241) pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pada penelitian ini, data-data akan dikumpulkan melalui tiga sumber, yaitu: kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Definisi operasional penelitian ini terdiri dari variabel bebas Akuntabilitas Publik adalah Kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat."(Mahmudi, 2013:9). Variabel akuntabilitas terdiri dari indikator Akuntabilitas Hukum dan kejujuran (terdapat item kepatuhan terhadap hukum dan penghindaran korupsi dan kolusi), Akuntabilitas proses (terdapat item adanya kepatuhan terhadap prosedur, adanya pelayanan publik yang responsive, adanya pelayanan publik yang cermat, adanya pelayanan publik dengan biaya murah), akuntabilitas program terdapat item alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dan mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah dibuat) sedangkan indikator akuntabilitas kebijakan (terdapat item mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil dan mempertimbangkan dampak dimasa depan).

Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Affandi, 2018:83), serta mempunyai indikator sebagai berikut: kuantitas hasil kerja (yang didalamnya terdapat item hasil kerja segala macam bentuk yang dilakukan pegawai sesuai dengan target yang ditentukan oleh kantor dinas yakni di atas 75%), kualitas hasil kerja (terdapat item mutu hasil kerja pegawai umumnya 75% sesuai dengan target yang ditentukan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo), Efisiensi dalam melaksanakan tugas (terdiri dari item sikap bijaksana dilakukan pegawai Dinas Pariwisata pada setiap penyelesaian pekerjaannya, setiap pengeluaran pada pekerjaan di kantor dan pegawai melakukan dengan cara

hemat biaya), Disiplin kerja (terdiri dari item Pegawai Dinas Pariwisata taat kepada hukum yang berlaku, pegawai Dinas Pariwisata taat kepada peraturan yang berlaku), Inisiatif (terdiri dari item adanya kemampuan pegawai untuk memutuskan pekerjaan yang benar, pegawai mampu menentukan apa yang seharusnya dikerjakan untuk kepentingan kantor dan pegawai berusaha melakukan pekerjaan walau ada kesulitan), Ketelitian (terdiri dari item Pegawai dapat mengukur tingkat kesesuaian apakah kerja yang dilakukan tersebut uda memenuhi tujuan organisasi), Kepemimpinan (terdiri dari item di kantor pimpinan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi), Kejujuran (terdiri dari item Pada hasil pekerjaan, kejujuran pegawai adalah salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan) dan indikator kreativitas (terdiri dari item pegawai Dinas Pariwisata melibatkan pemunculan gagasan pada setiap pekerjaannya)

Teknik analisis data adalah untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas. Karena variabel independen hanya satu (akuntabilitas) maka peneliti menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya. Pada penelitian regresi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, rumusnya sebagai berikut :

$$[Y = a + bX + bY] \text{ (Sumber : Sugiyono, 2013:204)}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

X = Akuntabilitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel X (Akuntabilitas) maka digunakan uji t. Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- Mencari t tabel :  $df = n - k (\alpha/2)$
- Dimana:  $df$  : *degree of freedom*  
n : jumlah sampel  
k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat  
 $\alpha$  : 5% (0,05)

Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel X terhadap Y atau melihat pengaruh secara serentak atau bersama-sama pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) adalah sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Fh : Nilai Fhitung  
R2 : Koefisien determinasi  
n : Jumlah Sampel  
K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat  
Mencari F tabel :  $df1 = K - 1$   
                           $df2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan SPSS 22 for Windows diperoleh sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan masing- masing variabel

Variabel Akuntabilitas (X1)	Korelasi Pearson	Nilai sig hit	Rstandar (r tabel)	Valid/tidak valid
X1	0,957**	,000	0,433	Valid/sig
X2	0,878**	,000	0,433	Valid/sig
X3	0,957**	,000	0,433	Valid/sig
X4	0,567**	,007	0,433	Valid/sig
X5	0,957**	,000	0,433	Valid/sig
X6	0,957**	,000	0,433	Valid/sig
X7	0,527*	,014	0,433	Valid/sig
X8	0,921**	,000	0,433	Valid/sig
X9	0,582**	,006	0,433	Valid/sig
X10	0,908**	,000	0,433	Valid/sig
X11	0,838**	,000	0,433	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2021

Sedangkan variabel kinerja pegawai (ASN) korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan masing- masing variabel

Variabel Akuntabilitas (X1)	Korelasi Pearson	Nilai sig hit	Rstandar	Valid/tidak valid
y1	0,696**	0,000	0,433	Valid/sig
Y2	0,728**	0,000	0,433	Valid/sig
Y3	0,848**	0,000	0,433	Valid/sig
Y4	0,735**	0,000	0,433	Valid/sig
Y5	0,717**	0,000	0,433	Valid/sig
Y6	0,856**	0,000	0,433	Valid/sig
Y7	0,855**	0,000	0,433	Valid/sig
Y8	0,679**	0,001	0,433	Valid/sig
X9	0,782**	0,000	0,433	Valid/sig
Y10	0,643**	0,002	0,433	Valid/sig
Y11	0,840**	0,000	0,433	Valid/sig
Y12	0,748**	0,000	0,433	Valid/sig
Y13	0,765**	0,000	0,433	Valid/sig
Y14	0,848**	0,000	0,433	Valid/sig

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas (seperti pada tabel 1.1 dan 1.2) pada variabel akuntabilitas berjumlah 11 item pernyataan dan variabel kinerja pegawai (ASN) berjumlah 14 item pernyataan semuanya dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,433 (tabel  $r_{Product\ moment}$  sebesar 0,433), serta dinyatakan signifikan karena nilai  $sig_{hit}$  di bawah 5%.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 for Windows 8 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Hasil Pengujian Reliabilitas atas Butir Item Pertanyaan

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha if item deleted minimum	Reliabel / Tidak reliabel
1. Akuntabilitas	0,782	0,60	Reliabel
2. Kinerja Pegawai (ASN)	0,771	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 1.3 yakni hasil pengujian reliabilitas untuk 25 item pernyataan (variabel akuntabilitas dan kinerja pegawai/ASN), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,782 dan 0,771 > 0,600)

## 3. Regresi Sederhana Mengenai Akuntabilitas terhadap Kinerja (ASN).

Hasil perhitungan regresi sederhana dengan program SPSS Ver 21.00. Analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut

Tabel 1.4 Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Ver 21.00 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,758	5,436		3,266	,004		
Akuntabilitas	,816	,182	,717	4,478	,000	1,000	1,000

### a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi kedua variabel, maka dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 17,758 + 0,816X + e]$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas, menjelaskan bahwa kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo sebesar 17,758. artinya bahwa kinerja ASN positif dan bagus. Nilai  $X = 0,816$ , menjelaskan bahwa apabila akuntabilitas meningkatkan 1% maka kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo akan meningkat sebesar 0,816 indikator pendukungnya. Artinya semakin meningkat perlakuan akuntabilitasnya maka akan meningkatkan kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo..

Selanjutnya, hasil analisis korelasi sederhana, pada nilai hitung korelasi determinasi pengaruh akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.5. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 <sup>a</sup>	,513	,488	9,677	1,921

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel 1.5 yakni nilai R<sup>2</sup> (R<sub>square</sub>) sebesar 0,513 (51,3%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel akuntabilitas mampu menjelaskan sebesar 51,3% variabel kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Kemudian akan disajikan uji signifikan dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Uji parsial

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.6 Perhitungan Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,758	5,436		3,266	,004		
Akuntabilitas	,816	,182	,717	4,478	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Tabel di atas menjelaskan bahwa sebagai berikut, bahwa dalam uji signifikan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, diperoleh nilai  $\rho_{value} = 0,000$  dan nilai  $t_{hitung} = 4,478$  dan  $t_{tabel} = 2,080$ . Dengan demikian akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, dikatakan signifikan sebab memiliki nilai  $\rho_{value} = 0,000 < 0,05$  dan selain itu nilai  $t_{hitung} (4,478) > t_{tabel} (2,080)$ .

##### 2. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 21.00 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.7. Uji Simultan Variabel Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877,881	1	1877,881	20,052	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1779,357	19	93,650		
	Total	3657,238	20			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: Akuntabilitas

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada uji anova atau  $F_{\text{test}}$  diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $20,052 > F_{\text{tabel}} = 4,325$  dan selain itu memiliki nilai  $p_{\text{value}} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pelaksanaan akuntabilitas di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (ASN) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.
- b. Besarnya pengaruh akuntabilitas sebesar 4,478 (lebih besar daripada t tabel = 2.080 atau  $4,478 > 2,080$ ) dengan nilai sig hitung  $0,000 < 0,05$ .
- c. Sumbangan keeratan yang diberikan akuntabilitas sebesar 0,513 (51,3%), ini menunjukkan persentase pengaruh akuntabilitas mampu menjelaskan sebesar 51,3% variasi kinerja ASN di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

### **2. Saran**

Saran yang bermanfaat dari penelitian ini, di antaranya:

- a. Ada baiknya semua pegawai (ASN) didorong untuk bekerja secara akuntabel, yakni pada bidang hukum dan bersikap jujur, melakukan serta memperhatikan pada prosedur kerja yang baik, melaksanakan program kerja yang telah ditentukan.
- b. Perlakuan yang akuntabel dari seluruh pegawai ASN dengan mendasarkan SOP yang telah ditetapkan.
- c. Hendaknya ASN mempunyai kesamaan pemahaman bahwa apa yang menjadi tanggungjawabnya mempunyai risiko, sehingga setiap pekerjaannya harus dilaporkan serta dapat dipertanggungjawabkan.

## **REFERENSI**

- Halim, Abdul. 2014. *Manajemen Keuangan Sektor Publik problematika penerimaan dan pengeluaran pemerintah*. Jakarta: Selemba Empat.
- Indradi, S. S. 2017. *Etika Birokrasi dan Akuntabilitas Pemerintahan*. Cetakan Pertama. Intrans Publishing. Malang.
- Lailatul, Qodariah, 2017. *Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Palembang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Laoli, Victorinus. *Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Pemerintah Kabupaten Nias*, Riset & Jurnal Akuntansi, e-ISSN : 2548-9224. Volume 3 Nomor 1 Februari 2019. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional.

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pemerintah Kabupaten Situbondo. Tahun 2019.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pemerintah Kabupaten Situbondo. Tahun 2019
- Maani, Karjuni Dt. (2009). Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Demokrasi*. Vol 3 No. 1 Tahun 2009.
- Mahmudi. (2011). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: UII Press
- Mahmudi, (2013) Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu. Manajemen YKPN
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, Delly.2013, Birokrasi Pemerintahan, Bandung : CV. Alfabeta
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- PP No 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Rasul, Syahrudin. 2002. Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja Dan. Anggaran. Jakarta : Detail Rekod.
- Santoso, Singgih, 2012. Panduan lengkap SPSS versi 20. Jakarta : Elex Media Komputindo. ISBN978-602-00-1840-9
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Hari. 2015. Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kecamatan Pada PNPM Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Situbondo. Tesis. Universitas Jember.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN),