**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN
PENGARUHNYA TERDADAP EFEKTIFITAS KERJA ORGANISASI
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MERAUKE**

Ansar

Program Studi Ekonomi Pembangunan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Merauke
ansar.hasyim@gmail.com

Abstrak

Akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah daerah dalam implementasinya menjadi tujuan penting untuk membuat pemerintahan daerah yang baik dan bersih. Proses antara penilaian kinerja organisasi yaitu melalui penerapan sistem pertanggungjawaban laporan kinerja pemerintah daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Teknik data yang digunakan yaitu metode statistik dengan SPSS untuk windows. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh sistem akuntabilitas kinerja dari pemeritahan terhadap efektivitas organisasi dari pemerintahan Kabupaten Merauke. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem sebagai variabel independen sangat berarti bagi efektivitas kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Dari analisis tujuh variabel independen terdapat lima variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi pemerintahan kabupaten Merauke dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) serta ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu visi dan misi, rencana strategis, penganggaran, penilaian dan evaluasi kinerja, tetapi terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh yaitu program dan pelaksanaan kegiatan. Variabel penganggaran yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,565 diikuti dengan evaluasi kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,472 dan visi dan misi dengan kofisien regresi sebesar 0,410 dari variable independen lainnya.

Kata Kunci: Akuntabilitas; Kinerja; Pemerintah; Organisasi dan Efektifitas.

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dicirikan dengan penataan kelembagaan dan pendayagunaan aparatur di daerah secara bertanggung jawab dengan tujuan tercipta sistem manajemen pemerintahan daerah yang efektif. Harapan publik untuk terciptanya kinerja birokrasi yang baik merupakan prinsip dasar dari tugas dan fungsi pemerintahan di daerah kedepan. Dengan demikian terselenggaranya tata pemerintahan yang baik di daerah merupakan prasyarat utama untuk

mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita pembangunan di daerah.

Untuk itu diperlukan akuntabilitas kinerja aparatur pemerintahan pada setiap organisasi perangkat daerah yang didukung oleh akses informasi bagi masyarakat. Ghartey (dalam Sedarmayanti, 2003:68) mengatakan bahwa akuntabilitas ditujukan untuk mencari jawaban terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan pelayanan apa, siapa, kepada siapa, milik siapa, yang mana dan bagaimana? Pertanyaan ini, terkait dengan hal-hal apa

yang harus dipertanggung jawabkan, mengapa dipertanggung jawabkan dan siapa yang mempertanggung jawabkan serta apakah pertanggung jawaban berjalan seiring dengan kewenangan yang dimiliki oleh organisasi.

Pelayanan publik sebagai salah satu tugas dan fungsi pemerintahan di daerah, menuntut aparatur birokrasi dalam melaksanakan tugas yang diemban untuk lebih inovatif, kreatif dan bertanggung jawab dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Dwiyanto, 2002:55). Untuk membangun birokrasi yang akuntabilitas dan transparan di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke, salah satu kebijakan yang ditempuh adalah bagaimana perbaikan aturan-aturan, sistem dan mekanisme yang birokratik melalui upaya pemyederhanaan sistem dan simpul-simpul administrasi pelayanan publik yang berbelit-belit dan rumit bagi masyarakat dengan didukung peningkatan kinerja aparatur. Fungsi pemerintah lebih bersifat mengarahkan dari pada mengayuh (Osborne dan Gaebler,1999:41). Untuk itu sudah saatnya aparatur birokrasi di kabupaten Merauke untuk merubah *mind set* yang lebih berorientasi pada kepentingan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara akuntabilitas guna mewujudkan pemerintahan yang efektif dan transparan.

Penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi

Salah satu aspek penting yang harus mendapatkan perhatian bagi penyelenggara pemerintahan di daerah adalah bagaimana melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) dengan baik. Sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas,

terukur dan *legitimate* dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan transparan dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta tujuan instansi pemerintah. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terutama untuk mendorong akuntabilitas sektor publik dan peningkatan kinerja instansi pemerintah, serta meminimalisir potensi terjadinya korupsi, terutama *soft corruption* karena kesalahan manajemen.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggung jawaban yang dilaksanakan secara berkala. AKIP menurut Inpres No. 7 Tahun 1999 adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum dan pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban.

Sistem AKIP terdiri dari beberapa komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran dan evaluasi kinerja dan laporan. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditempuh dalam meningkatkan efektivitas implementasi (LAN & BPKP, 2000) antara lain : *pertama*, merancang dan menetapkan pedoman akuntabilitas kinerja masing-masing instansi dengan mengacu pada pedoman umum yang berlaku. *Kedua*, menyempurnakan elemen-elemen sistem AKIP yang meliputi Renstra, Rencana

Kerja Tahunan, Penganggaran Berbasis Kinerja, Penetapan Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja. *Ketiga*, menetapkan target kinerja untuk masing-masing indikator kinerja pada awal periode sebagai bentuk komitmen instansi. *Keempat*, memanfaatkan Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan sebagai dasar penyusunan anggaran berbasis kinerja. *Kelima*, menyempurnakan indikator kinerja dalam rencana strategis.

Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Sebagai masukan bagi pimpinan tentang pelaksanaan program di lapangan, LAKIP harus disampaikan pada pimpinan tingkat atas. LAKIP bertujuan antara lain : *pertama*, sebagai pertanggung jawaban dari unit kerja yang lebih rendah ke unit kerja yang lebih tinggi, atau petanggung jawaban dari bawahan kepada atasan. *Kedua*, pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan-perubahan kearah perbaikan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam upaya pelaksanaan misi organisasi. *Ketiga*, perbaikan dalam perencanaan, khususnya perencanaan jangka menengah dan jangka pendek (LAN & BPKP, 2000).

Dalam penyusunannya harus mengikuti beberapa prinsip pokok yaitu: *pertama*, prinsip pertanggung jawaban yaitu harus jelas hal-hal yang dikendalikan oleh instansi yang melaporkan sehingga dapat di mengerti oleh pembaca laporan. *Kedua* prinsip pengecualian bahwa yang dilaporkan adalah yang penting dan terdepan bagi pengambilan kebijakan, keputusan dengan pertanggung jawaban instansi yang bersangkutan seperti

keberhasilan dan kegagalan, realisasi dan target yang dicapai. *Ketiga*, prinsip manfaat yaitu bahwa manfaat laporan akuntabilitas harus lebih besar dari biaya penyusunan (Sedarmayanti, 2004:18-19).

Sistem pelaporan akuntabilitas sebagai proses identifikasi dan klarifikasi indikator kinerja organisasi yang didasarkan pada beberapa aspek yaitu *input, output, out come, benefit* dan *impact* serta proses manajemen dalam kegiatan tersebut. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk evaluasi sejak tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap setelah kegiatan selesai maupun saat berfungsinya. Evaluasi yang dilakukan oleh instansi pemerintah itu sendiri sebagai kelanjutan dari pengukuran mengenai keberhasilan atau kegagalan atas terget-target kinerja yang telah ditentukan.

Pelaksanaan evaluasi lebih ditujukan kepada : *Pertama*, memberikan analisis kritis dan penilaian terhadap implementasi LAKIP. *Kedua* memberikan saran perbaikan terhadap implementasi LAKIP. *Ketiga* memberikan saran ataupun rekomendasi yang penting guna peningkatan kinerja organisasi dan peningkatan akuntabilitasnya (LAN & BPKP, 2000). Untuk mewujudkan penerapan sistem LAKIP kabupaten Merauke secara efektif, diperlukan komitmen yang tinggi dari seluruh aparatur pemerintah pada level atas dan menengah untuk menerapkan sistem AKIP secara serius, konsisten dan berkelanjutan dengan bertitik tolak dari format penetapan kinerja sesuai Surat Edaran MENPAN RI Nomor: 31/Menpan/XII/2004 tentang Penetapan Kinerja.

Efektivitas Organisasi

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah, efektifitas

organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dapat diwujudkan. Hal ini dapat dipastikan, sebab suatu organisasi yang efektifitas selalu berupaya mencapai tujuan secara baik dan berdaya guna. The Liang Gie (200:24) mengemukakan bahwa efektifitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan hasil guna yang diharapkan.

Pengertian efisiensi seringkali dikaitkan dengan efektivitas meskipun sebenarnya terdapat perbedaan keduanya. Efektivitas lebih menekankan pada hasil yang dicapai. Sedangkan efisiensi menekankan pada bagaimana hasil yang dicapai dibandingkan dengan *output* (Steers 1985:41). Efektivitas dan efisiensi dua konsep yang sulit dipisahkan dan selalu ditemukan dalam suatu organisasi manakala ingin menilai kinerja organisasi.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa efektifitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dari aktifitas yang dilakukan. Efektifitas adalah adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi yang efektif dan efisien bisa dicapai dengan meminimalkan *input* dan mempertahankan *output* atau dengan mempertahankan *input* tetapi memaksimalkan *output* atau bersamaan meminimalkan *input* dan memaksimalkan *output* (Sarwoto, 1994).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem akuntabilitas kinerja pemerintah terhadap efektifitas kerja organisasi di lingkup pemerintah daerah kabupaten Merauke dan variabel-variabel mana yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap efektif

kerja organisasi dilingkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan desain kausalitatif yang bertujuan menganalisis bagaimana hubungan antara variabel satu dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Hasan, 2002:33). Populasi penelitian adalah pejabat Eselon II dan III di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke sebanyak 30 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik penentuan sampel adalah *Purposive Sampling*.

2. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah sistem akuntabilitas kinerja organisasi dengan indikator :

Visi dan misi (X_1) adalah suatu gambaran yang ideal tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi. Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan organisasi dan sasaran yang ingin dicapai, menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Rencana strategis (X_2) adalah proses secara sistematis yang berkelanjutan dari pembuatan keputusan yang berisiko, dengan memanfaatkan pengetahuan astisipatif, mengorganisasikan secara sistematis usaha-usaha melaksanakan keputusan tersebut dan mengukur hasilnya melalui unpan balik yang terorganisir.

Program kerja (X_3) semua program kerja yang disusun ditetapkan oleh organisasi yang mengacu pada rencana

strategis organisasi yang diharuskan dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan. Penganggaran (X_4) adalah pengalokasian biaya yang diusulkan oleh instansi sesuai dengan program kerja yang diusulkan yang dituangkan dalam rencana kerja anggaran (RKA) instansi pada tahun anggaran berjalan.

Pelaksanaan kegiatan (X_5) adalah aktivitas (tindakan nyata) di lapangan dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh instansi sesuai dengan kebijakan dan program yang ditetapkan untuk mencapai sasaran dan tujuan di lapangan.

Pengukuran kinerja (X_6) adalah dokumen yang memuat suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan berupa indikator masukan, keluaran, hasil manfaat dan dampak.

Evaluasi kinerja (X_7) adalah hasil-hasil perhitungan untuk mengetahui pencapaian realisasi setiap indikator kinerja kegiatan, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam mencapai visi dan misi dan tujuan agar dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan kinerja dalam program/kegiatan yang akan dilaksanakan.

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah efektifitas kerja organisasi adalah suatu ukuran dan kemampuan organisasi dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi suatu organisasi sesuai dengan target

3. Teknik Analisis

Metode pengumpulan data adalah studi lapangan, studi kepustakaan dengan teknik kuesioner, wawancara dan penelusuran dokumen-dokumen. Data yang digunakan adalah data primer dengan skala *likert* disamping data sekunder. Pengolahan data adalah metode statistika dengan menggunakan analisis perhitungan melalui SPSS windows. Teknik analisis data menggunakan *regresi linier* berganda (Purbayu & Ashari, 2005:144) yaitu meregresikan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai analisis yang dilakukan dengan teknik regresi linier beranda diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 1. Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel bebas sistem akuntabilitas kinerja (X) meliputi variabel-variabel visi dan misi (X_1), rencana strategis (X_2), program kerja (X_3), penganggaran (X_4), pelaksanaan kegiatan (X_5), pengukuran kinerja (X_6), evaluasi kinerja (X_7) berpengaruh terhadap variabel efektifitas kerja organisasi (Y) di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke sebagaimana pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Penelitian

Variabel bebas (X)	Kofisien regresi	t _{hitung}	Sig. t
Visi dan misi	0,410	3,078	0,000
Rencana strategis	0,375	0,869	0,552
Program kerja	0,207	0,941	0,341
Penganggaran	0,565	4,815	0,000
Pelaksanaan kegiatan	0,183	0,279	0,235

Pengukuran kinerja	0,314	3,150	0,004
Evaluasi kinerja	0,472	4,681	0000
Konstanta	3,196		
F hitung	2,546		
R ²	0,491		
Adjusted R ²	0,410		
Variabel terikat (Y) efektifitas kerja organisasi			
F _{tabel} (@ = 0,05)	2,420		
t _{tabel} (@ = 0,05)	1,697		

Dari tabel 1 terlihat nilai koefisien regresi dari setiap variabel bebas yang dianalisis. Dalam model persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Y = 3,196 + 0,410X_1 + 0,375X_2 + 0,207X_3 + 0,565X_4 + 0,183X_5 + 0,314X_6 + 0,472X_7 + e$$

Selanjutnya dari model persamaan tersebut dapat diperoleh informasi tentang nilai konstanta dan koefisien regresi variabel-variabel bebas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 3,196 adalah bilangan menunjukkan bahwa apabila variabel bebas yang terdiri atas X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆ dan X₇ sama dengan nol, maka efektifitas kerja organisasi di lingkungan Pemda kabupaten Merauke akan tetap ada. Nilai koefisien regresi variabel visi dan misi (X₁) sebesar 0,410 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₁ akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar 0,410 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

Nilai koefisien regresi variabel rencana strategis (X₂) sebesar 0,375 memiliki makna bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₂ akan meningkatkan pula variabel efisiensi kerja

organisasi (Y) sebesar 0,375 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan. Nilai koefisien regresi variabel X₃ program kerja (X₃) sebesar 0,183 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₃ akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar 0,283 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan. Nilai koefisien variabel penganggaran (X₄) sebesar 0,565 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₄ akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar 0,565 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan kegiatan (X₅) sebesar 0,183 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₅ akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar 0,183 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan. Nilai koefisien regresi variabel pengukuran kinerja (X₆) sebesar 0,314 memiliki makna bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X₆ akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar

0,314 dengan asumsi indikator-indikator variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel evaluasi kinerja (X_7) sebesar 0,472 memiliki makna bahwa setiap kenaikan (penambahan) 1 satuan variabel X_7 akan meningkatkan pula variabel efektifitas kerja organisasi (Y) sebesar 0,472 dengan asumsi indikator-indikator variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

Selain itu dari tabel 1 di atas terlihat pula nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,491 menunjukkan bahwa variabel bebas sistem akuntabilitas kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel efektifitas

kerja organisasi (Y) sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Tingkat kesesuaian/keeratan hubungan (*correlations*) antara variabel-variabel sistem akuntabilitas terhadap efektifitas kerja organisasi (Y) ditunjukkan oleh *adjusted regression* sebesar 0,410 atau 41%, artinya keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat berada pada posisi sedang.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagaimana pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F dengan Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.834	6	7.807	2.546	.0,000
	Residual	161.612	23	6.071		
Total		215.457	29			

a Predictors: (Constant), X_2 , X_3 , X_1 , X_4 , X_5 , X_6 dan X_7

b Dependent Variable: Efektifitas kerja organisasi

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa variabel sistem akuntabilitas kinerja (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 dan X_7) yang dianalisis menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel efektifitas kerja organisasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan analisis uji F (uji simultan). **Hasil uji F** yang dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan $df = 6 ; 23$ diperoleh nilai F_{hitung} 2.546 > F_{tabel} 2.42. Nilai ini memberi makna bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0.05$, variabel sistem akuntabilitas kinerja (X) secara

bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel efektifitas kerja organisasi (Y).

Untuk mengetahui **tingkat signifikan** secara parsial masing-masing variabel bebas sistem akuntabilitas kinerja (X) terhadap variabel terikat efektifitas kerja organisasi (Y), dilakukan analisis dengan uji t. Hasil uji t yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dari setiap variabel yang dianalisis didapatkan hasil sebagaimana pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Probabilitas Sig. t	Keterangan
X_1	3,078	1,697	0,000	Signifikan

X ₂	2,150	1,697	0,289	Signifikan
X ₃	0,941	1,697	0,000	Tidak signifikan
X ₄	4,815	1,697	0,000	Signifikan
X ₅	0,279	1,697	0,421	Tidak signifikan
X ₆	3,150	1,697	0,844	Signifikan
X ₇	4,681	1,697	0,521	Signifikan

Dari tabel 3 terlihat bahwa dari ketujuh variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆ dan X₇) yang dianalisis, secara parsial variabel X₁, X₄, X₆ dan X₇ mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan variabel X₂, X₃, dan X₅ mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ variabel-variabel X₁, X₄, X₆ dan X₇ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja organisasi, sedangkan variabel X₂, X₃ dan X₅ mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel efektifitas kerja organisasi.

Selain itu dari tabel 1 dan 3 dapat dicermati pula bahwa dari tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa variabel penganggaran (X₄) memiliki nilai signifikan $t = 0.000$ merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien regresi paling besar yakni = 0.815. Nilai tersebut memberi makna bahwa dari ketujuh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, penganggaran (X₄) mempunyai pengaruh dominan terhadap efektifitas kerja organisasi daerah kabupaten Merauke.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat yang dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. Variabel-variabel sistem akuntabilitas kinerja sebagai variabel bebas memberi makna terhadap variabel terikat efektifitas kerja organisasi.yang dibuktikan dengan koefisien regresinya bertanda positif.

2. Secara simultan variabel-variabel visi dan misi (X₁), rencana strategis (X₂), program kerja (X₃), penganggaran (X₄), pelaksanaan kegiatan (X₅), pengukuran kinerja (X₆), evaluasi kinerja (X₇) berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja organisasi sebagaimana dibuktikan dengan hasil uji F ($F_{hitung} = 2,546 > F_{tabel} = 2,42$) pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dan $df = 6 ; 23$.
3. Hasil analisis menunjukkan pula bahwa dari tujuh variabel yang dianalisis terdapat lima variabel X yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja organisasi, sebagaimana dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sisanya dua variabel yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap efektifitas kerja organisasi yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$.
4. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel penganggaran (X₄) dengan koefisien regresi 0,0565, diikuti oleh variabel evaluasi kinerja (X₇) dengan koefisien sebesar 0,472 dan variabel visi dan misi dengan koefisien regresi sebesar 0,410.

Saran

Dalam rangka mewujudkan sistem akuntabilitas kinerja pemerintah (AKIP) dilngkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke secara berdaya guna, berhasil guna, perlu sistem laporan akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah daerah dan dilaksanakan secara baik dilapangan. Oleh

karena sistem laporan akuntabilitas kinerja (LAKIP) menjadi alat untuk menilai, mengevaluasi tingkat kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan. Untuk itu variabel-variabel sistem akuntabilitas kinerja pemerintah secara keseluruhan harus mendapatkan perhatian yang serius dari semua pimpinan instansi untuk dilaksanakan secara berkesinambungan yang dilakukan setiap triwulan pada tahun anggaran berjalan guna mewujudkan efektifitas kerja organisasi pada pemerintah daerah kabupaten Merauke. Namun variabel-variabel lain yang dianggap berpengaruh terhadap efektifitas kerja organisasi dan tidak dianalisis dalam penelitian ini kiranya tetap mendapatkan perhatian oleh dari pimpinan instansi di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Merauke dalam upaya efektifitas kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D.1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik. Makalah Seminar Kinerja Organisasi Publik* tanggal 20 Mei 1995. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Agus, D. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan*. Yogyakarta :Universitas Gadjah Mada.
- Hasan, M.I. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- LAN RI dan BPKP, 2000. *Perencanaan Strategik Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- LAN RI. 1999. *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Osborne, D dan Gaebler, T. 1999. *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government) Mentransformasi Semangat Wirausaha Kedalam Sektor Publik*. Jakarta: Pustaka Binawan Presseindo.
- Peraturan Daerah Kabupaten Merauke Nomor 8 Tahun 2003, *Tentang Susunan Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Merauke*.
- Purbayu, B.S dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sarwoto.1994. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia : Indonesia
- Sedarmayanti. 2003, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- The Liang Gie. 2004 *,Administrasi Perkantoran Modern, Liberty , Yogyakarta*
- Steers, R.M. 1985, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.