

**PENGARUH PERENCANAAN KINERJA, PENGUKURAN
KINERJA, PELAPORAN KINERJA, EVALUASI KINERJA, DAN
CAPAIAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ADAM
2020.MM.1.2941**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PERENCANAAN KINERJA, PENGUKURAN
KINERJA, PELAPORAN KINERJA, EVALUASI KINERJA, DAN
CAPAIAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ADAM
2020.MM.1.2941**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PERENCANAAN KINERJA, PENGUKURAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA, EVALUASI KINERJA, DAN CAPAIAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Oleh:

**ADAM
2020.MM.1.2941**

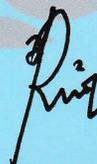
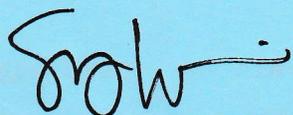
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 18 Mei 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



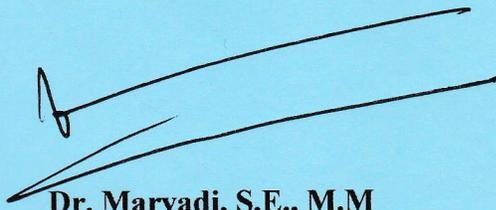
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

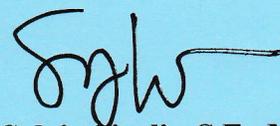
Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH PERENCANAAN KINERJA, PENGUKURAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA, EVALUASI KINERJA, DAN CAPAIAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Nama Mahasiswa : Adam
NIM : 2020.MM.1.2941
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A
Anggota : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Alfian Afandy Syam, S.T., M.T., Ph.D

Tanggal Ujian : 18 Mei 2022
SK Penguji Nomor : 010/SK/PPS/ITB-NI/II/2022

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini data dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 18 Mei 2022

Mahasiswa Ybs,



ADAM

2020.MM.1.2941

ABSTRAK

Adam. 2022. Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Dan Capaian Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur, dibimbing oleh Sylvia dan Andi Ririn Oktaviani. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Dan Capaian Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur secara parsial dan simultan.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis data regresi linear berganda. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai April 2022, dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, (2) Pengukuran kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, (3) Pelaporan kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, (4) Evaluasi kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, (5) Capaian kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, (6) Perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur

Kata kunci *Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Capaian Kinerja, Akuntabilitas Kinerja.*



ABSTRACT

Adam. 2022. *The Influence of Performance Planning, Performance Measurement, Performance Reporting, Performance Evaluation, and Performance Achievements on Performance Accountability of the Regional Government of East Luwu Regency, supervised by Sylvia and Andi Ririn Oktaviani.*

This study aims to analyze the Effect of Performance Planning, Performance Measurement, Performance Reporting, Performance Evaluation, and Performance Achievements on the Performance Accountability of the Regional Government of East Luwu Regency partially and simultaneously. The research approach uses quantitative methods with multiple linear regression data analysis methods. The research was conducted at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. The time of the study was carried out starting April 2022, with a sample 80 number of people.

The results of this study indicate that (1) Performance planning has a positive and significant effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government (2) Performance measurement has a positive, but not significant effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government (3) Performance reporting has a positive but not significant effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government (4) Performance evaluation has a positive, but not significant effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government (5) Performance achievements have a positive but not significant effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government (6) Planning, measurement, reporting, evaluation, and performance achievements have a simultaneous effect on the performance accountability of the East Luwu Regency Government.

Keywords: *Work Planning, Performance Measurement, Performance Reporting, Performance Evaluation, Performance Achievements, and Work Accountability.*



KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Dan Capaian Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Institute Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari betul bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan baik dalam penulisan dan pembahasannya, selain itu Penulis juga menyadari bahwa tesis ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak, olehnya itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M. selaku Rektor Nobel Indonesia Institut.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana Institut Nobel Indonesia.
3. Dr. Sylvia, S.E., M.Si., Ak., C.A. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Institut Nobel Indonesia.
4. Dr. Sylvia, S.E., M.Si., Ak., C.A. selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta

kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan do'a, nasehat, motivasi, dan materil selama kuliah sampai penyusunan tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Institut Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Institut Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari Allah SWT atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi lebih baiknya tesis ini, dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan dibidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, 18 Mei 2022

Adam

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PENGUJI DAN PEMBIMBING PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Defenisi Kinerja	15
2.3 Perencanaan Kinerja.....	16
2.3.1 Defenisi Perencanaan Kinerja	16
2.3.2 Indikator Perencanaan Kinerja	17
2.4 Pengukuran Kinerja.....	18
2.4.1 Defenisi Pengukuran Kinerja.....	19
2.4.2 Indikator Pengukuran Kinerja	20
2.5 Pelaporan Kinerja.....	21
2.5.1 Defenisi Pelaporan Kinerja.....	22
2.5.2 Indikator Pelaporan Kinerja	23
2.6 Evaluasi Kinerja	25
2.6.1 Defenisi Evaluasi Kinerja.....	25
2.6.2 Indikator Evaluasi Kinerja.....	28
2.7 Capaian Kinerja.....	29
2.7.1 Defenisi Capaian Kinerja	29
2.7.2 Indikator Capaian Kinerja	30
2.8 Akuntabilitas Kinerja.....	31
2.8.1 Defenisi Akuntabilitas Kinerja	32
2.8.2 Indikator Akuntabilitas Kinerja	34

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	36
3.1 Kerangka Konseptual	36
3.2 Hipotesis	37
3.3 Defenisi Operasional Variabel	38
3.3.1 Variabel Perencanaan Kinerja	39
3.3.2 Variabel Pengukuran Kinerja	40
3.3.3 Variabel Pelaporan Kinerja	40
3.3.4 Variabel Evaluasi Kinerja	41
3.3.5 Variabel Capaian Kinerja	42
3.3.6 Variabel Akuntabilitas Kinerja	43
 BAB IV METODOLOGI PENELITIAN.....	 44
4.1 Pendekatan Penelitan.....	44
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
4.3 Populasi Dan Sampel.....	45
4.3.1 Populasi	45
4.3.2 Sampel.....	45
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
4.5 Jenis Dan Sumber Data.....	46
4.5.1 Jenis Data	46
4.5.2 Sumber Data	46
4.6 Metode Analisis Data	47
4.6.1 Skala dan Pengukuran Data.....	47
4.6.2 Uji Instrumen Penelitian.....	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48
4.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolonieritas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
4.6.4 Uji Hipotesis	50
a. Uji Simultan (<i>F-test</i>).....	50
b. Uji Parsial (Uji <i>t</i>).....	51
c. Uju Koefisien Determinasi	52
 BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 53
5.1 Hasil Penelitan	53
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
5.1.2 Karakteristik Penelitian	56
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
b. Responden Berdasarkan Usia	57
5.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian	58
a. Parameter Perencanaan Kinerja (X_1).....	59
b. Parameter Pengukuran Kinerja (X_2).....	61
c. Parameter Pelaporan Kinerja (X_3).....	64
d. Parameter Evaluasi Kinerja (X_4).....	67

e.	Parameter Capaian Kinerja (X_5)	69
f.	Parameter Akuntabilitas Kinerja (Y).....	71
5.1.4	Hasil Uji Validitas.....	73
a.	Validasi Perencanaan Kinerja (X_1)	73
b.	Validasi Pengukuran Kinerja (X_2)	74
c.	Validasi Pelaporan Kinerja (X_3)	74
d.	Validasi Evaluasi Kinerja (X_4).....	75
e.	Validasi Capaian Kinerja (X_5)	76
f.	Validasi Akuntabilitas Kinerja (Y)	76
5.1.5	Hasil Uji Reliabilitas	77
5.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	77
a.	Uji Normalitas.....	77
b.	Uji Multikolonieritas	78
c.	Uji Heteroskedastisitas	79
5.1.7	Hasil Pengujian Hipotesis	81
a.	Hasil Uji F Simultan.....	81
b.	Hasil Uji t (Parsial).....	81
c.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
5.2	Pembahasan.....	84
BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		88
6. 1	Kesimpulan	88
6. 2	Implikasi	88
6. 3	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		91
LAMPIRAN-LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	57
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Perencanaan Kinerja	59
Tabel 5.4	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Perencanaan Kinerja.....	60
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Pengukuran Kinerja.....	61
Tabel 5.6	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Pengukuran Kinerja	63
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Pelaporan Kinerja	64
Tabel 5.8	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Pelaporan Kinerja	66
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Evaluasi Kinerja.....	67
Tabel 5.10	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Evaluasi Kinerja.....	68
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Capaian Kinerja.....	69
Tabel 5.12	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Capaian Kinerja.....	70
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Parameter Akuntabilitas Kinerja	71
Tabel 5.14	Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Akuntabilitas Kinerja	72
Tabel 5.15	Hasil Uji Validitas Perencanaan Kinerja	73
Tabel 5.16	Hasil Uji Validitas Pengukuran Kinerja	74
Tabel 5.17	Hasil Uji Validitas Pelaporan Kinerja.....	75
Tabel 5.18	Hasil Uji Validitas Evaluasi Kinerja.....	75
Tabel 5.19	Hasil Uji Validitas Capaian Kinerja	76
Tabel 5.20	Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja	76
Tabel 5.21	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 5.22	Hasil Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 5.23	Hasil Uji F (Simultan).....	81
Tabel 5.21	Hasil Uji t (Parsial).....	82
Tabel 5.25	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 5.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 5.2 Uji Normalitas.....	78
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian	95
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Penelitian	100
Lampiran 4	Hasil Pengolahan Data SPSS	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin berkembang dan maju pesat, masyarakat banyak mengalami perubahan-perubahan yang besar dan mendasar dengan begitu cepat. Demikian halnya dalam bidang pemerintahan yang ditandai dengan tuntutan dan keinginan untuk menerapkan akuntabilitas dan transparansi kinerja. Seiring perkembangan jaman banyak ungkapan-ungkapan yang menjadi simbol atau slogan-slogan menjadi *trend* dijamannya, sebut saja ungkapan *good governance* dan *good or clean governance* yang diartikan sebagai perwujudan indikator kejujuran pemerintah, makna lain adalah pemerintahan yang bersih. Ungkapan tersebut tentunya tidak hanya untuk ditulis dan dibaca melainkan diterapkan dengan mekanisme-mekanisme yang disusun sedemikian rupa sesuai dengan keadaan.

Manajemen pemerintahan yang berfokus pada bagaimana meningkatkan akuntabilitas sekaligus meningkatkan kinerja utamanya pada pelayanan publik, meskipun tidak mudah bahkan terkadang sulit pada prakteknya, karena terkadang tugas pokok dan fungsi untuk mencapai suatu tujuan belum dilaksanakan sesuai dengan konsep yang ada. Masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tetapi tidak melihat bagaimana *output* dan *outcome* dari kinerja yang telah dilaksanakan.

Dalam mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintahan, pemerintah Kabupaten Luwu Timur berpedoman pada Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Sesuai dengan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah: 1) menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya, 2) terwujudnya transparansi instansi pemerintah, 3) terwujudnya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dan 4) terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2006 dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

Pada tahun 2014 pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mana peraturan tersebut sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2006. Menurut Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 pasal 1 yang dimaksud dengan SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi

pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan laporan kinerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja.

Pada penelitian ini akan merumuskan sistem akuntabilitas kinerja pemerintah di Kabupaten Luwu Timur dengan melihat pengaruh tiap-tiap indikator mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Apakah terdapat hubungan yang kuat atau tidak dalam mendorong akuntabilitas kinerja pada instansi lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Hal ini didasari karena masih terdapat indikator kinerja pada perangkat daerah yang masih berorientasi pada proses/kegiatan atau tidak tepat untuk mengukur kinerja yang sudah ditetapkan, penjabaran kinerja/*cascade* kinerja masih belum sempurna sehingga belum dapat sepenuhnya memastikan keterkaitan antara capaian kinerja dengan kegiatan yang dilaksanakan, demikian halnya monitoring dan evaluasi yang masih kurang maksimal dilakukan.

Data SAKIP Kabupaten Luwu Timur dalam dua tahun terakhir menunjukkan nilai B kurang atau masih perlu perbaikan. Pada tahun 2020 data SAKIP adalah 61,06 atau predikat B kurang, demikian halnya pada tahun 2021 62,82 atau masih predikat B kurang. Hal ini dikarenakan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja masih belum dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dengan mengukur pengaruh perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja perangkat daerah, maka perlu menyempurnakan

indikator-indikator kinerja dalam dokumen perencanaan yang memenuhi kriteria terukur, relevan dan cukup dalam mengukur keberhasilan kinerja itu sendiri, memperbaiki penjabaran perencanaan kinerja (*cascade down*) dari level pemerintah daerah, kepala OPD hingga level individu, dan selanjutnya monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala harus dilakukan.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ria Ristyana tahun 2018 dalam jurnal yang berjudul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pemahaman akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta solusi yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus, pengumpulan data dengan dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak SKPD di Pemerintah Kabupaten Ponorogo belum sepenuhnya memahami konsep akuntabilitas kinerja, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja, yaitu belum ada kebijakan terkait dengan *reward* dan *punishment* bagi SKPD yang tepat waktu dan terlambat dalam menyampaikan LAKIP kepada Bagian Organisasi, selain itu belum ada pemantauan atas *outcome* sebagai tindak lanjut dari tercapainya target kinerja (*output*), sehingga menyebabkan nilai hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Ponorogo mendapat nilai “CC”.

Penelitian yang juga sejalan dengan penelitian yang kami lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasni Yusrianti dan Rika Hendra Safitri pada tahun 2020 dalam jurnal yang berjudul “Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan nilai indeks capaian dan klasifikasi tingkat implementasi SAKIP pada SKPD Kota Palembang dan mengetahui kendala-kendala dalam implementasi SAKIP di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus dengan menggunakan data primer (wawancara) dan data sekunder (dokumentasi). Penelitian ini merupakan evaluasi yang bertujuan membandingkan kesesuaian antara penerapan implementasi SAKIP dengan standar yang telah ditetapkan yaitu pedoman penyusunan LAKIP yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), dengan metode analisis dilakukan dalam dua tahapan, yaitu analisis penilaian Evaluasi Implementasi SAKIP dan analisis atas hasil wawancara, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi.

Penelitian yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pandu Winara dan Rossje Surya Putri tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan Keuangan, Evaluasi dan Tunjangan terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Sistem Informasi sebagai Variabel Moderasi pada Sekretariat BPSDM Perhubungan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perencanaan, pelaksanaan,

laporan keuangan, evaluasi, tunjangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dan sistem informasi sebagai variabel moderasi pada Sekretariat BPSDM Perhubungan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat BPSDM Perhubungan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diasumsikan sebanyak 100 responden, peneliti menggunakan jenis pengukuran *Skala Likert* dengan analisa menggunakan regresi sederhana dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah perencanaan, pelaksanaan, laporan keuangan, evaluasi, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Penelitian berikutnya yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Firman Rahmadoni pada tahun 2018 dengan judul “Evaluasi Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berbasis Hasil”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi proses Evaluasi atas LAKIP dengan Berbasis Hasil di Pemerintah Kota Pangkalpinang yang berpedoman kepada Permeneq PAN dan RB nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian ini menggunakan model pengukuran kinerja yang menggunakan analisis alur logika atau disebut Logic Model dengan pendekatan metode kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui riset lapangan dan riset kepustakaan, wawancara dan membuat kuesioner.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Jajang Badruzaman dan Irna Chairunnisa pada tahun 2012 dalam jurnal yang judul “Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap penerapan Good Governance”. Penelitian

ini bertujuan untuk membahas (1 sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, (2 penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, dan (3 pengaruh implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terhadap penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi untuk memproses yang yang dikumpulkan dengan survey kuesioner. Hasil penelitian ini antara lain (1 penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah baik, (2 penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah baik, dan (3 implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berkorelasi kuat dengan penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuvita Isni Kadratin pada tahun 2017 dalam tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Dins Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi berdasarkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan, pelaporan, monitoring dan evaluasi kinerja. Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif, dengan metode analisis data menggunakan analisis SWOT.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, menarik untuk lebih dikaji dan dikembangkan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang ada. Perbedaannya adalah penelitian ini akan lebih fokus kepada bagaimana pengaruh perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dirasa penting karena penelitian terdahulu belum secara spesifik menggambarkan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel yang akan kami teliti nantinya. semoga penelitian ini dapat memberi masukan yang baik terhadap instansi pemerintah daerah Kabupaten Luwu Timur dalam melakukan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja di kabupaten luwu timur.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk menjawab topik permasalahan yang akan diteliti, berikut dirumuskan beberapa masalah antara lain :

1. Apakah perencanaan kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
2. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
3. Apakah pelaporan kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
4. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

5. Apakah capaian kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
6. Apakah perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat dituliskan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis apakah perencanaan kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
2. Untuk menganalisis apakah pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
3. Untuk menganalisis apakah pelaporan kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
4. Untuk menganalisis apakah evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
5. Untuk menganalisis apakah capaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
6. Untuk menganalisis apakah perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, informasi, tambahan pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam membuat karya-karya ilmiah dengan menerapkan berbagai macam teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen ke dalam praktek berorganisasi.

2. Secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dalam mengambil kebijakan terkait perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja.
- b. Tersedianya informasi, bahan dan acuan yang terukur untuk melaksanakan perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dimasa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, maka beberapa penelitian terdahulu menjadi referensi yang penting untuk dijadikan acuan penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan kami lakukan antara lain :

1. Penelitian Ria Ristyana tahun 2018 dalam jurnal yang berjudul “Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pemahaman akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta solusi yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus, pengumpulan data dengan dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak SKPD di Pemerintah Kabupaten Ponorogo belum sepenuhnya memahami konsep akuntabilitas kinerja, masih terdapat permasalahan pada pelaporan kinerja dan capaian kinerja, yaitu belum ada kebijakan terkait dengan *reward* dan *punishment* bagi SKPD yang tepat waktu dan terlambat dalam menyampaikan LAKIP kepada Bagian Organisasi, selain itu belum ada pemantauan atas *outcome* sebagai tindak lanjut dari tercapainya target

kinerja (*output*), sehingga menyebabkan nilai hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kabupaten Ponorogo mendapat nilai “CC”.

2. Penelitian Hasni Yusrianti dan Rika Hendra Safitri pada tahun 2020 dalam jurnal yang berjudul “Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan nilai indeks capaian dan klasifikasi tingkat implementasi SAKIP pada SKPD Kota Palembang dan mengetahui kendalakendala dalam implementasi SAKIP di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus dengan menggunakan data primer (wawancara) dan data sekunder (dokumentasi). Penelitian ini merupakan evaluasi yang bertujuan membandingkan kesesuaian antara penerapan implementasi SAKIP dengan standar yang telah ditetapkan yaitu pedoman penyusunan LAKIP yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), dengan metode analisis dilakukan dalam dua tahapan, yaitu analisis penilaian Evaluasi Implementasi SAKIP dan analisis atas hasil wawancara, yang selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi.
3. Penelitian Pandu Winara dan Rossje Surya Putri tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan Keuangan, Evaluasi dan Tunjangan terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Sistem Informasi sebagai Variabel Moderasi pada Sekretariat BPSDM Perhubungan”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perencanaan, pelaksanaan, laporan keuangan, evaluasi, tunjangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dan sistem informasi sebagai variabel moderasi di pada Sekretariat BPSDM Perhubungan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat BPSDM Perhubungan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diasumsikan sebanyak 100 responden, peneliti menggunakan jenis pengukuran *Skala Likert* dengan analisa menggunakan regresi sederhana dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah perencanaan, pelaksanaan, laporan keuangan, evaluasi, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

4. Penelitian Firman Rahmadoni pada tahun 2018 dengan judul “Evaluasi Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berbasis Hasil”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi proses Evaluasi atas LAKIP dengan Berbasis Hasil di Pemerintah Kota Pangkalpinang yang berpedoman kepada Permeneg PAN dan RB nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian ini menggunakan model pengukuran kinerja yang menggunakan analisis alur logika atau disebut Logic Model dengan pendekatan metode kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui riset lapangan dan riset kepustakaan, wawancara dan membuat kuesioner.
5. Penelitian Jajang Badruzaman dan Irna Chairunnisa pada tahun 2012 dalam jurnal yang judul “Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap penerapan Good Governance”.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas (1 sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, (2 penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, dan (3 pengaruh implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terhadap penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan sensus. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi untuk memproses yang yang dikumpulkan dengan survey kuesioner. Hasil penelitian ini antara lain (1 penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah baik, (2 penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah baik, dan (3 implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berkorelasi kuat dengan penerapan good governance pada 14 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

6. Penelitian Yuvita Isni Kadratin pada tahun 2017 dalam tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Dins Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi berdasarkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi dalam perencanaan, pelaksanaan kegiatan, pelaporan, monitoring dan evaluasi kinerja. Metode

penelitian dengan pendekatan kualitatif, dengan metode analisis data menggunakan analisis SWOT.

Beberapa penelitian terdahulu di atas dapat menjadi sumber informasi dan acuan yang sangat berguna bagi penulis dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada penelitian yang akan dilakukan ini, dimana ada beberapa kesamaan pembahasan dan metode penelitian yang digunakan.

2.2 Defenisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan adalah : “Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.3 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan, dimana didalam rencana kinerja sebelumnya ditetapkan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator yang ada pada tingkat sasaran. Rencana kinerja disusun setiap awal tahun anggaran dan merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam suatu periode tahunan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah dapat lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

2.3.1 Defenisi Perencanaan Kinerja

Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, sehingga Rencana Strategis mengandung visi, misi, tujuan/sasaran, dan program

yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai (Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999). Dengan perencanaan strategis berarti organisasi telah mempunyai komitmen dan menyiapkan diri melakukan perubahan (LAN, 2003:14).

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo (2018) dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah *situational analysis*, dilanjutkan dengan *alternative goals and plans*, kemudian langkah selanjutnya yaitu *goal and plan evaluation*, tahap yang keempat *goal and plan selection*, dan diakhiri dengan *implementation*. (Thomas S. Bateman and Scott A. Snell)

2.3.2 Indikator Perencanaan Kinerja

Pada setiap organisasi, keberadaan indikator perencanaan kinerja berperan penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan (LAN, 2003:13). Lebih lanjut dijelaskan bahwa perencanaan kinerja setidaknya memuat : 1). program dan kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data

pendukung yang harus diorganisir, 2). spesifik dan jelas, 3). dapat diukur secara obyektif, 4). relevan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dan 5). tidak bias.

Perlu juga diperhatikan bahwa perencanaan kinerja merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu yang secara sistematis dilaksanakan dengan konsisten, memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala-kendala yang ada atau yang akan dihadapi. Setiap proses yang dilewati akan menghasilkan rencana-rencana strategis yang memuat visi, misi, sasaran, strategi, kebijakan-kebijakan, dan program-program, serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

2.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah (LAN, 2000: 47)

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah (LAN, 2003:18). Pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Untuk melakukan pengukuran kinerja, pemerintah memerlukan informasi akuntansi

terutama menentukan indikator kinerja (*performance indicator*) sebagai dasar penilaian kinerja. Pemerintah akan mengalami kesulitan untuk melakukan pengukuran kinerja apabila tidak ada indikator kinerja yang memadai.

2.4.1 Defenisi Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan elemen indikator kinerja, Indra Sebastian (2006).

Penilaian kinerja menurut Simanjuntak (2005) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian operasional dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Mahmudi (2010) pengukuran kinerja didefinisikan sebagai pengukuran hasil dan efisiensi jasa atau program berdasarkan basis reguler (tetap, teratur). Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan informasi akuntansi terutama menentukan indikator kinerja (*performance indicator*) sebagai dasar penilaian kinerja.

Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengukuran kinerja, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah penilaian hasil dari suatu target kinerja atau realisasi dari program dan kegiatan apakah sesuai dengan visi, misi, serta sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.4.2 Indikator Pengukuran Kinerja

Pengumpulam data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja instansi pemerintah tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas (LAN, 2003).

Indikator pengukuran kinerja harus mengacu pada target kinerja atau realisasi. Pengukuran kinerja mencakup : 1). Kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat pencapaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan 2). Tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen Rencana Kinerja.

Didalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang SAKIP, dilakukan dengan cara: a. membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan, dan b. membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target)

kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis Kementerian Negara/Lembaga/rencana strategis SKPD.

Menurut Mutia (2009), terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator kinerja input (masukan), yaitu indikator yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, dll.
2. Indikator kinerja output (keluaran), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
3. Indikator kinerja outcome (hasil), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator kinerja benefit (manfaat), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator kinerja impact (dampak), yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.5 Pelaporan Kinerja

Setiap instansi pemerintah berkewajiban untuk merencanakan, menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga, hal ini dimaksudkan untuk melihat capaian kinerja dari instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran. Setiap organisasi atau instansi pemerintah harus

mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya, kemudian dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Laporan Kinerja adalah ikhtiar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja (Renja) yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

2.5.1 Defenisi Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja dari sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Laporan kinerja yang disusun menyampaikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja terhadap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan, serta kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Pencapaian sasaran dilaksanakan dengan membandingkan kinerja aktual dengan rencana atau target dan membandingkan kinerja aktual dengan tahun-tahun sebelumnya yang berdasarkan pada target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis (Renstra).

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 laporan kinerja adalah bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Pelaporan kinerja dilakukan dengan tujuan: 1). Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat

atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, 2). Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya”.

Menurut Indra Bastian (2010:297) “pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber daya yang harus dipertanggungjawabkan. Pelaporan kinerja instansi pemerintah dituangkan dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LAKIP. Pemerintah berkewajiban member informasi keuangan dan informasi lainnya untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2.5.2 Indikator Pelaporan Kinerja

Sebagaimana dijelaskan pada defenisi pelaporan kinerja bahwa pelaporan kinerja bertujuan memberikan informasi kinerja yang dicapai secara terukur, dan sebagai upaya perbaikan ditahun-tahun mendatang dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pemerintah, maka dalam mengukur pelaporan kinerja instansi pemerintah dibutuhkan beberapa indikator-indikator sebagai upaya untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan dari satu organisasi atau instansi pemerintah dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah direncanakan. Laporan kinerja memuat informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja, analisis pencapaian kinerja yang memuat hambatan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah antisipasi ke depan yang dilakukan, dan perbandingan capaian indikator kinerja tahun berjalan dengan target rencana strategis.

Laporan kinerja tahunan berisi ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD. Ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program paling sedikit menyajikan informasi tentang: a. pencapaian tujuan dan sasaran Kementerian Negara/Lembaga/SKPD; b. realisasi pencapaian target kinerja Kementerian Negara/Lembaga/SKPD; c. penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan d. perbandingan capaian kinerja kegiatan dan program sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis Kementerian Negara/Lembaga/Rencana Strategis SKPD.

Dalam Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, pelaporan kinerja menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja. Pengukuran pelaporan kinerja antara lain :

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
 - a. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun
 - b. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala
 - c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan
 - d. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu
 - e. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan
 - f. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

- a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan

2.6 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Evaluasi kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup antara lain penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/135/M. PAN/9/2004 Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan meneliti setiap elemen dalam SAKIP yaitu: rencana strategis, sistem pengukuran kinerja, dan penyajian informasi dalam LAKIP.

2.6.1 Defenisi Evaluasi Kinerja

Istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran atau *appraisal*, pemberian angka atau *rating* dan penilaian atau *assesment*. Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas dari sebuah organisasi dalam menghasilkan

pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana anggaran dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah anggaran tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, efisien, dan tepat sasaran.

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: “Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan” (Dunn, 2003:608).

Adapun menurut Taliziduhu Ndraha dalam buku Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses 30 perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya (Ndraha, 2003). Kesimpulannya adalah perbandingan antara tujuan yang hendak dicapai dalam penyelesaian masalah dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga dapat disimpulkan dengan analisa akhir apakah suatu kebijakan harus direvisi atau dilanjutkan.

Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metodemetode analisis kebijakan lainnya yaitu: 1. Fokus nilai. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program. 2. Interdependensi Fakta-Nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik ”fakta” maupun “nilai”. 3. Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan. 4. Dualitas

nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara. (Dunn, 2003:608-609).

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM* (2005:20) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Evaluasi kinerja disebut juga “Performance evaluation” atau “Performance appraisal”. Appraisal berasal dari kata Latin “appratiare” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2005:10).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diperoleh gambaran bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya menurut rencana, sehingga diperoleh informasi mengenai nilai

atau manfaat hasil kebijakan, serta dapat dilakukan perbaikan bila terjadi penyimpangan di dalamnya. Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga para pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

2.6.2 Indikator Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan di masa yang akan datang. Dalam evaluasi kinerja dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara *output* dengan *input* baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pula pengukuran atau penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak (LAN, 2003:25).

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan antara : 1. Kinerja yang dihasilkan dengan kinerja yang direncanakan 2. Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya 3. Kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor

swasta 4. Kinerja nyata dengan kinerja di negara-negara lain atau dengan standar internasional.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 dikatakan bahwa lingkup evaluasi implementasi SAKIP mencakup 1). Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja, 2). Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja, 3). Evaluasi terhadap program dan kegiatan, dan 4). Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

2.7 Capaian Kinerja

Capaian kinerja merupakan komponen terakhir dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Capaian akuntabilitas kinerja ini memiliki bobot penilaian yang cukup besar dibandingkan dengan pelaporan kinerja dan evaluasi internal. Capaian kinerja memiliki bobot 20% dengan rincian sebagai berikut: a) Kinerja yang dilaporkan (*output*) 5%, b) Kinerja yang dilaporkan (*outcome*) 10%, c) Kinerja tahun berjalan (*benchmark*) (5%). Setelah mengetahui bagaimana hasil capaian kinerja instansi pemerintah, dalam teori proses pengendalian manajemen hal terakhir yang perlu dilakukan adalah memberikan umpan balik dengan memberikan saran untuk tindak lanjut atau perbaikan-perbaikan.

2.7.1 Defenisi Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja merupakan rangkaian sistem akuntabilitas dan pertanggungjawaban instansi pemerintah atas pencapaian sasaran strategis

organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi, sebagai media umpan balik pelaksanaan perbaikan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas secara berkelanjutan. Dengan demikian capaian kinerja harus menggambarkan keterkaitan antara pencapaian kegiatan dan program terhadap tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dan ditetapkan.

2.7.2 Indikator Capaian Kinerja

Mahsun (2013) mengatakan bahwa capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. a) Feedback Hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada priode berikutnya. b) Penilaian kemajuan organisasi pengukuran kinerja yang dilakukan setiap priode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi. Kriteria yang digunakan untuk menilai kemajuan organisasi ini adalah tujuan yang telah ditetapkan, dengan membandingkan hasil aktual yang tercapai dengan tujuan organisasi yang dilakukan secara berkala (triwulan, semester, tahunan) maka kemajuan organisasi bisa dinilai. c) Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun stakeholder. Keputusan-keputusan yang bersifat ekonomis dan strategis sangat membutuhkan dukungan informasi kinerja ini. Informasi kinerja juga membantu menilai

keberhasilan manajemen atau pihak yang diberi amanah untuk mengelola dan mengurus organisasi.

2.8 Akuntabilitas Kinerja

Pemahaman tentang konsep akuntabilitas kinerja di pemerintahan dianggap penting dan wajib dilaksanakan. Apabila tidak memahami akuntabilitas kinerja akan berakibat pada ketidaksesuaian antara indikator kinerja yang disusun dengan visi misi organisasi. Hal tersebut sesuai dengan konsep *New Public Management* (NPM) bahwa suatu organisasi perlu memiliki tujuan yang dinyatakan secara jelas dan perlu menentukan target kinerja yang harus dicapai dalam rangka pencapaian sebuah tujuan organisasi. Target kinerja harus disesuaikan dengan tujuan organisasi dengan menetapkan standar kinerja dan indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk menilai kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai target kinerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Istilah akuntabilitas secara harfiah berasal dari istilah dalam bahasa Inggris yaitu *accountability* yang berarti pertanggungjawab atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (LAN, 2003).

2.8.1 Defenisi Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Sugianto, et al (1995) mengutip Patricia Douglas menguraikan fungsi *accountability* meliputi tiga unsur : (1 *providing information about decisions and actions taken during the course of operating entity*, (2 *having the internal parties review the information*, and (3 *taking corrective actions where necessary*. Jadi, suatu organisasi yang akuntabel adalah organisasi yang mampu menyajikan informasi secara terbuka mengenai keputusan-keputusan yang telah diambil selama beroperasinya organisasi tersebut, dan memungkinkan pihak luar mereview informasi-informasi tersebut.

Menurut Mardiasmo (2018: 27), menyatakan bahwa : Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar kerja yang berasal dari terjemahan kata *performance* dalam bahasa inggris yang berarti prestasi atau hasil kerja. Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, menyatakan bahwa "*Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.*"

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014, disebutkan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 disebutkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban tersebut. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam

mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.8.2 Indikator Akuntabilitas Kinerja

Agar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik, harus dipenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut : (LAN, 2003:5) 1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara 2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan 3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan 4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh 5. Jujur, obyektif, transparan, dan akurat 6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, dan reviu dan evaluasi kinerja. Sementara Indikator Kinerja entitas akuntabilitas kinerja harus memenuhi kriteria sebagai berikut: a. spesifik (*specific*), b. dapat terukur (*measurable*), c. dapat dicapai (*attainable*), d. berjangka waktu tertentu (*time bound*), dan e. dapat dipantau dan dikumpulkan (*trackable*).

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 bahwa komponen untuk melakukan evaluasi dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan

kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Dalam melakukan penilaian terdapat tiga variabel yaitu komponen, sub komponen, dan kriteria sebagai berikut :

- a. Rencana strategis meliputi pemenuhan renstra, kualitas renstra, dan implementasi renstra.
- b. Perencanaan kinerja tahunan meliputi pemenuhan rencana kerja tahunan, kualitas rencana kerja tahunan, dan implementasi rencana kerja tahunan
- c. Pemenuhan pengukuran meliputi kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran.
- d. Pemenuhan pelaporan terdiri dari kualitas pelaporan dan pemanfaatan pelaporan
- e. Pemenuhan evaluasi terdiri dari kualitas evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi
- f. Kinerja meliputi kinerja yang dilaporkan (*output*), kinerja yang dihasilkan (*outcome*), dan kinerja tahun berjalan (*benchmark*)

BAB III

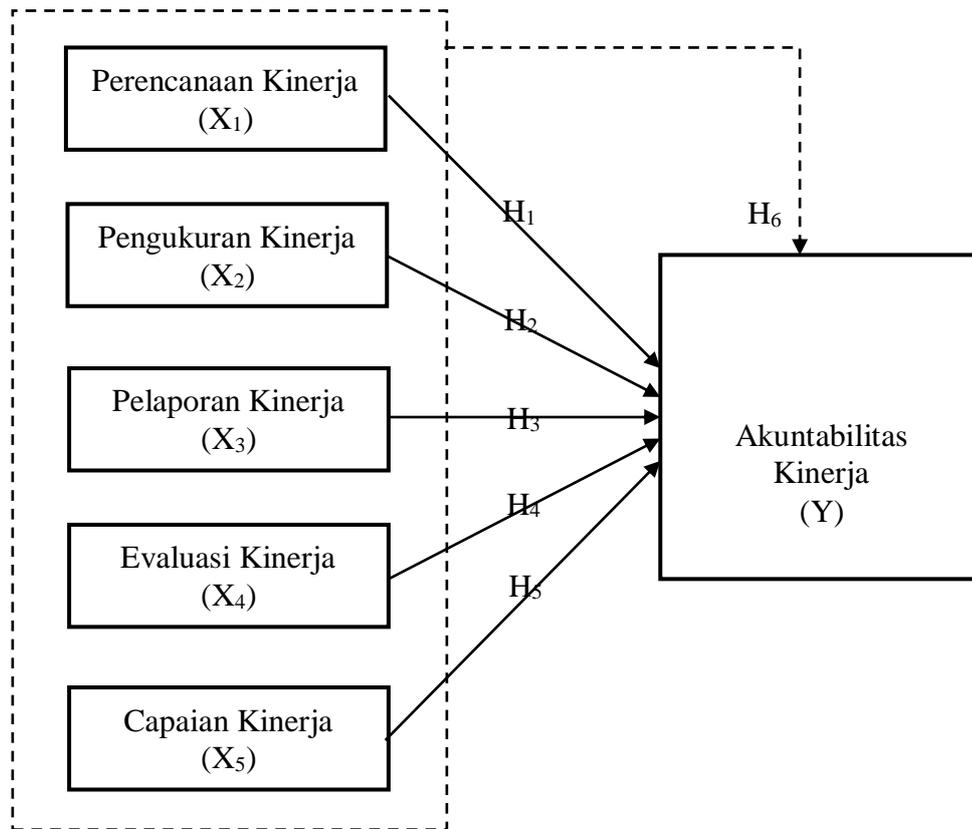
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini akan digambarkan bagaimana pengaruh perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

Dalam kerangka konseptual ini dijelaskan bagaimana alur pikir dalam merumuskan hipotesis, yaitu untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial, dan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Variabel-variabel tersebut kemudian diberi simbol-simbol untuk memudahkan dalam membuat suatu rumusan hipotesis.

Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas (independen) terdiri dari variabel perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan variabel capaian kinerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu akuntabilitas kinerja. Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut digambarkan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar: 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X : Variabel bebas (independen)

Y : Variabel terikat (dependen)

—→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

----> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
- H₂ : Pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
- H₃ : Pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
- H₄ : Evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
- H₅ : Capaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
- H₆ : Perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependent).

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas

dalam penelitian ini antara lain perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja yang disimbolkan dengan huruf X, sementara variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja yang disimbolkan dengan huruf Y.

3.3.1 Variabel Perencanaan Kinerja

Dalam penelitian ini analisis perencanaan kinerja merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang disimbolkan dengan X_1 . Variabel perencanaan kinerja ini nantinya akan diteliti sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat akuntabilitas kinerja.

Dari definisi perencanaan kinerja yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka variabel perencanaan kinerja terdiri dari dimensi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Dimensi tersebut diukur dengan indikator dan instrumen yang terdiri dari item-item pernyataan dengan skala likert, perencanaan kinerja setidaknya memuat antara lain:

1. Program dan kegiatan mendukung tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisir
2. Spesifik dan jelas
3. Dapat diukur secara obyektif
4. Relevan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dan
5. Tidak bias.

3.3.2 Variabel Pengukuran Kinerja

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang disimbolkan dengan X_2 . Menurut Mutia (2009), terdapat beberapa indikator dalam pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator kinerja *input* (masukan), yaitu indikator yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, dll.
2. Indikator kinerja *output* (keluaran), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.
3. Indikator kinerja *outcome* (hasil), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator kinerja *benefit* (manfaat), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator kinerja *impact* (dampak), yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

3.3.3 Variabel Pelaporan Kinerja

Variabel independent berikutnya adalah pelaporan kinerja yang disimbolkan dengan X_3 . Laporan kinerja memuat informasi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja, analisis pencapaian kinerja yang memuat hambatan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah antisipasi ke depan yang dilakukan, dan perbandingan capaian indikator kinerja

tahun berjalan dengan target rencana strategis. Dalam Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, pelaporan kinerja menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja. Pengukuran pelaporan kinerja antara lain :

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
 - a. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun
 - b. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala
 - c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan
 - d. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu
 - e. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan
 - f. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
 - a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
 - b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
 - c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan

3.3.4 Variabel Evaluasi Kinerja

Varibel independen berikutnya adalah evaluasi kinerja yang disimbolkan dengan X_4 . Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 dikatakan bahwa lingkup evaluasi implementasi SAKIP mencakup

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan

3.3.5 Variabel Capaian Kinerja

Variabel independen berikutnya adalah capaian kinerja yang disimbolkan dengan X_5 . Mahsun (2013) mengatakan bahwa capaian kinerja organisasi dapat dinilai dengan skala pengukuran tertentu. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward punishment*, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator dari variabel capaian kinerja dituliskan sebagai berikut :

1. *Feedback* hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya.
2. Penilaian kemajuan organisasi pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi.
3. Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun *stakeholder*.

3.3.6 Variabel Akuntabilitas Kinerja

Dalam penelitian akuntabilitas kinerja adalah variabel terikat (*dependen variabel*) yang disimbolkan dengan Y. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 bahwa komponen untuk melakukan evaluasi dan penilaian terhadap akuntabilitas kinerja harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Dalam melakukan penilaian terdapat tiga variabel yaitu komponen, sub komponen, dan kriteria sebagai berikut :

- a. Rencana strategis meliputi pemenuhan renstra, kualitas renstra, dan implementasi renstra.
- b. Perencanaan kinerja tahunan meliputi pemenuhan rencana kerja tahunan, kualitas rencana kerja tahunan, dan implementasi rencana kerja tahunan
- c. Pemenuhan pengukuran meliputi kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran.
- d. Pemenuhan pelaporan terdiri dari kualitas pelaporan dan pemanfaatan pelaporan
- e. Pemenuhan evaluasi terdiri dari kualitas evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi
- f. Kinerja meliputi kinerja yang dilaporkan (*output*), kinerja yang dihasilkan (*outcome*), dan kinerja tahun berjalan (*benchmark*)

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode yang lebih menekankan aspek pengukuran yang obyektif terhadap fenomena sosial yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Karakteristik desain penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, kaku, statis, dan prosesnya sesuai alur yang sudah disusun sejak awal dan tidak dapat diubah. Kematangan dalam perencanaan adalah kuncinya. Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Saban Echdar, 2017.

Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, penelitian ini mencoba menghubungkan pengaruh perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur sebanyak 41 Organisasi Perangkat Daerah. Adapun waktu dalam melakukan penelitian ini yaitu pada bulan April sampai dengan Mei 2022.

4.3 Populasi Dan Sampel

4.3.1 Populasi

Dalam penelitian yang akan dilakukan, populasi yang digunakan adalah para pejabat struktural lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur sebanyak 323 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2015:297).

4.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-55% atau lebih tergantung kemampuan peneliti. Dengan mempertimbangkan waktu dan kemampuan peneliti, pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto. Sampel diambil sebanyak 80 orang atau sebesar 25% dari jumlah populasi.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011:138). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dan kepustakaan. Kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan

respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Dalam hal ini, respondennya adalah 80 orang pegawai struktural lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian literatur juga digunakan untuk mendapatkan data sekunder, melalui berbagai literatur yang relevan yang sesuai dengan tema penelitian, baik itu didapat dari buku, jurnal-jurnal, artikel-artikel, dan atau tulisan lainnya.

4.5 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) data adalah segala sesuatu yang diketahui dan dianggap memiliki dampak dalam memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data adalah sesuatu yang masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data bisa berwujud suatu keadaan, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian ataupun suatu konsep (Bisri, 2013:9)

4.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada sampel yang telah ditentukan, yaitu para pejabat struktural lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

4.5.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, ada dua sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik

perseorangan maupun kelompok, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2015:193).

Adapun jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah langsung dan bersifat tertutup, dengan harapan responden dapat memberikan jawaban secara jujur.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti. Hasil penelitian sejenis dan data dari jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

4.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Aplikasi yang digunakan dalam mengolah data adalah software SPSS.

4.6.1 Skala dan Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2017:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert.

Skala pengukuran yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert karena skala likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Likert. R 1932). Pertanyaan yang diberikan berjenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tertinggi. Dalam hal ini metode Skala Likert menggunakan skor sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) diberi bobot 4, Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

4.6.2 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut Sujarweni (2016).

Validitas penelitian ini menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*, menurut Priyatno (2014:55) yaitu “dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi”. Instrumen diukur dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} dimana jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan yang ada dalam instrumen dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas (kehandalan) instrument digunakan rumus *Crombach alfa* dengan rumus :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alpa*)

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Pedoman untuk menentukan derajat reliabilitasnya adalah standar minimal kehandalan $r_{ii} > 0,6$.

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Jika data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika data atau titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Sujarweni (2016:68).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya

adalah dengan melihat nilai varaince inflation faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau tolerance $< 0,10$ maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Sujarweni, 2016: 231).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016:231). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016:231).

4.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji F dan t. adapun kriteria dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Simultan (F-test)

Pengujian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

(dependen). Menurut Sugiyono (2013:257) pengujian simultan dilakukan dengan formula:

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

Keterangan:

F_h = Nilai uji F

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel.

Jika hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

b. Uji Parsial (t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) uji parsial (t) dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan *t tabel* dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Demikian halnya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Persamaan koefisien determinasi ditulis sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi (Kd) dituliskan sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel bebas (variabel independent) terhadap variabel terikat (variabel dependent), Sugiyono (2013:250).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5. 1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Kabupaten Luwu Timur

Kabupaten Luwu Timur adalah salah satu daerah tingkat II di Propinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kabupaten Luwu Timur merupakan pemekaran dari Kabupaten Luwu Utara yang disahkan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003. Letak geografisnya yaitu sebelah utara berbatasan dengan Propinsi Sulawesi Tengah, sebelah selatan berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Tenggara dan Teluk Bone, dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupatean Luwu Utara. Kabupaten Luwu Timur berada di sebelah selatan garis khatulistiwa antara 2°03'00'' - 3°03'25'' Lintang Selatan dan 119°28'56'' - 121°47'27'' Bujur Timur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016, terdapat 41 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Luwu Timur yaitu :

1. Sekretariat Daerah
2. Sekretariat DPRD
3. Inspektorat
4. Dinas Kesehatan
5. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
6. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
7. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan

8. Dinas Satuan Pamong Praja
9. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
10. Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
11. Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian
12. Dinas Kelautan, Perikanan dan Pangan
13. Dinas Lingkungan Hidup
14. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
15. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
16. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
17. Dinas Perhubungan
18. Dinas Komunikasi dan Informatika
19. Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
20. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
21. Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olah Raga
22. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
23. Dinas Pertanian
24. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
25. Badan Pendapatan Daerah
26. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
27. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
28. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
29. RSUD I La Galigo
30. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
31. Kecamatan Burau

32. Kecamatan Wotu
33. Kecamatan Tomoni
34. Kecamatan Tomoni Timur
35. Kecamatan Mangkutana
36. Kecamatan Kalaena
37. Kecamatan Angkona
38. Kecamatan Malili
39. Kecamatan Wasuponda
40. Kecamatan Nuha
41. Kecamatan Towuti

Kabupaten ini terdiri atas 11 Kecamatan yakni Kecamatan Malili, kecamatan Angkona, Tomoni, Tomoni Timur, Kalena, Towuti, Nuha, Wasponda, Wotu, Burau dan Mangkutana. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 6.944,98 km² dengan jumlah penduduk tahun 2021, berjumlah 296.741 jiwa. (Kabupaten Luwu Timur Dalam Angka, 2021)

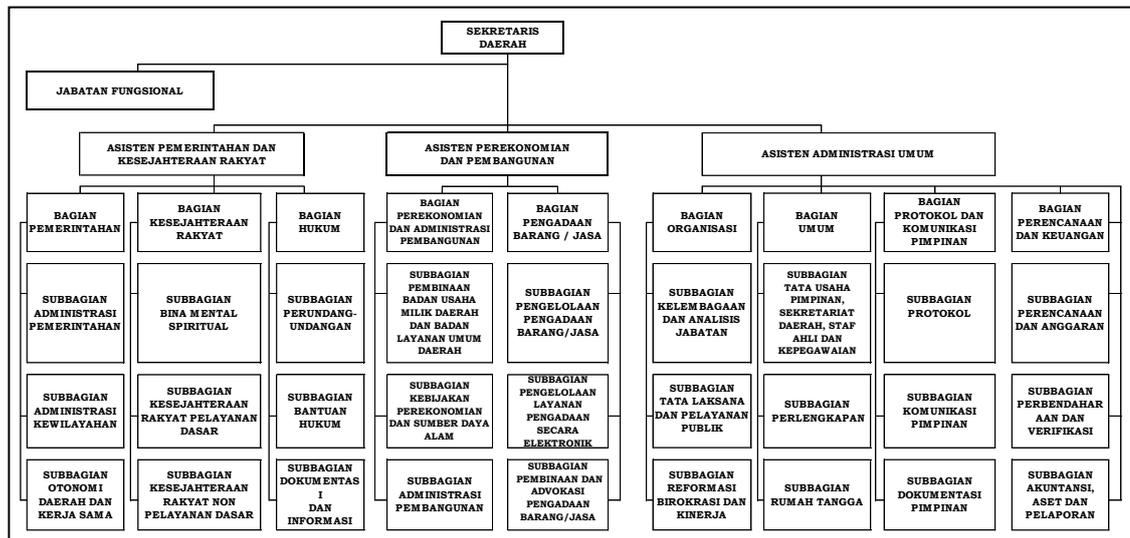
b. Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Luwu Timur yang dibentuk untuk memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2019 tentang Pedoman Nomenklatur dan Unit Kerja Sekretariat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

c. Struktur Organisasi

Gambar 5.1

Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur



Sumber : Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab. Luwu Timur

Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur dikepalai oleh Sekretaris Daerah yang setara eselon IIa, membawahi tiga asisten yaitu asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, asisten perekonomian dan pembangunan, dan asisten administrasi dan umum. Masing-masing asisten membawahi beberapa bagian dan sub bagian.

5.1.2 Karakteristik Penelitian

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	43	53.8	53.8	53.8
Perempuan	37	46.3	46.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 80 responden, 43 orang berjenis kelamin laki-laki atau 53,8% dan 37 orang berjenis kelamin perempuan atau 46,3%. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan pembagian kuesioner penelitian kepada responden dilakukan secara acak.

b. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dilakukan untuk menggambarkan kelompok usia yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	2	2.5	2.5	2.5
31-40 Tahun	24	30.0	30.0	32.5
41-50 Tahun	36	45.0	45.0	77.5
>50 Tahun	18	22.5	22.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang atau 2,5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 24 atau 30%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 36 orang atau 45%,

dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 18 orang atau 22,5%.

5.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel, dimana setiap jawaban dari masing-masing parameter didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2016).

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F*5) / 5 = (80*5)/5 = 80$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F*1) / 5 = (80*1)/5 = 16$$

Dari perhitungan di atas, angka indeks yang dihasilkan menunjukkan rentang nilai sebesar $80-16 = 64$, sehingga dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 64 dibagi menjadi tiga bagian, yaitu masing-masing bagian sebesar 21,3, masing-masing rentang tersebut yaitu rentang 58,7 – 80 : kategori tinggi, rentang 37,4 – 58,6 : kategori sedang, dan rentang 16 – 37,3 : kategori rendah. Rumus perhitungan indeks jawaban responden adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1*1)+ (\%F2*2)+ (\%F3*3)+ (\%F4*4)+ (\%F5*5)] / 5$$

Keterangan :

F1 : Frekuensi responden menjawab 1

F2 : Frekuensi responden menjawab 2

F3 : Frekuensi responden menjawab 3

F4 : Frekuensi responden menjawab 4

F5 : Frekuensi responden menjawab 5

Berdasarkan rumus *three box method* di atas, deskripsi variabel-variabel penelitian dari hasil olah data digambarkan sebagai berikut :

a. Parameter Perencanaan kinerja (X_1)

Tabel 5.3

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Perencanaan Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Dokumen perencanaan kinerja sebaiknya telah tersedia seperti pedoman teknis, rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang	52	28				80
	65,0%	35,0%				100%
Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	36	43	1			80
	45,0%	53,8%	1,3%			100%
Dokumen perencanaan kinerja yang dibuat telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	35	45				80
	43,8%	56,3%				100%
Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	26	54				80
	32,5%	67,5%				100%
Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	46	33	1			80
	57,5%	41,3%	1,3%			100%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 yaitu tanggapan responden terhadap variabel perencanaan kinerja (X_1), diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, meskipun ada sebagian kecil responden yang menjawab kurang setuju.

Tanggapan responden untuk pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 52 orang atau 65% responden menjawab sangat setuju, dan 28 orang atau 35% responden menjawab setuju. Tanggapan responden untuk pada pernyataan kedua yaitu sebanyak 36 orang atau 45% responden memberi jawaban sangat setuju, 43 orang atau 53,8% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3%

responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga sebanyak 35 orang atau 43,8% menjawab sangat setuju, dan 45 orang atau 56,3% responden menjawab setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keempat sebanyak 26 orang atau 32,5% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 56 orang atau 54% responden memberi jawaban setuju, selanjutnya tanggapan reponden untuk pernyataan kelima sebanyak 46 orang atau 57,5% responden memberi jawaban sangat setuju, 33 orang atau 41,3% responden menjawab setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden menjawab kurang setuju.

Dari penjelasan di atas, statistik deskriptif terhadap variabel perencanaan kinerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.4

Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Perencanaan Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Dokumen perencanaan kinerja sebaiknya telah tersedia seperti pedoman teknis, rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang	0	0	0	28	52	80	74,4	Tinggi
	0	0	0	112	260	372		
Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain	0	0	1	43	36	80	71	Tinggi
	0	0	3	172	180	355		
Dokumen perencanaan kinerja yang dibuat telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya	0	0	0	45	35	80	71	Tinggi
	0	0	0	180	175	355		
Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	0	0	0	54	26	80	69,2	Tinggi
	0	0	0	216	130	346		
Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	0	0	1	33	46	80	73	Tinggi
	0	0	3	132	230	365		
Jumlah							358,6	Tinggi
Rata-rata							71,72	

Sumber : Data Primer, 2021

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, didapat rata-rata dari jawaban responden adalah 71,72 masuk kedalam rentang 58,7 – 80 atau kategori tinggi, ini berarti bahwa menurut responden, indikator yang digunakan pada parameter perencanaan kinerja sangat baik.

b. Parameter Pengukuran Kinerja (X_2)

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Pengukuran Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan memperhatikan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	27	52	1			80
	33,8%	65,0%	1,3%			100%
Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	24	53	3			80
	30,0%	66,3%	3,8%			100%
Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	32	47	1			80
	40,0%	58,8%	1,3%			100%
Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	17	59	4			80
	21,3%	73,8%	5,0%			100%
Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	24	48	6	2		80
	30,0%	60,0%	7,5%	2,5%		100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel pengukuran kinerja (X_2), diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu sebanyak 27 orang atau 33,8% responden memberi jawaban sangat setuju, 52 orang atau 65% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 24 orang atau 30% responden memberi jawaban sangat setuju, 53 orang atau 66,3% responden memberi jawaban setuju, dan 3 orang atau 3,8% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 32 orang atau 40% responden memberi jawaban sangat setuju, 47 orang atau 58,5% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 17 orang atau 21,3% responden memberi jawaban sangat setuju, 59 orang atau 73,8% responden memberi jawaban setuju, dan 4 orang atau 5,0% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 24 orang atau 30% responden memberi jawaban sangat setuju, 48 orang atau 60% responden memberi jawaban setuju, 6 orang atau 7,5% responden memberi jawaban kurang setuju, dan 2 orang atau 2,5% responden memberi jawab tidak setuju.

Dari uraian diatas, statistik deskriptif terhadap parameter pengukuran kinerja dijelaskan dengan menggunakan metode *three box* sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Pengukuran Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan memperhatikan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	0	0	1	52	27	80	69,2	Tinggi
	0	0	3	208	135	346		
Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	0	0	3	53	24	80	68,2	Tinggi
	0	0	9	212	120	341		
Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	0	0	1	47	32	80	70,2	Tinggi
	0	0	3	188	160	351		
Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	0	0	4	59	17	80	66,6	Tinggi
	0	0	12	236	85	333		
Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	0	2	6	48	24	80	66,8	Tinggi
	0	4	18	192	120	334		
Jumlah							341	Tinggi
Rata-rata							68,2	

Sumber : Data Primer, 2021

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel di atas rata-rata dari jawaban responden adalah 68,2 atau termasuk dalam rentang 58,7 – 80 : kategori tinggi, ini berarti menurut responden, indikator yang digunakan pada parameter pengukuran kinerja sangat baik.

c. Parameter Pelaporan Kinerja (X_3)

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Pelaporan Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala	27	52	1			80
	33,8%	65,0%	1,3%			100%
Dokumen Laporan Kinerja telah direviu	24	55	1			80
	30,0%	68,8%	1,3%			100%
Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan	16	56	6	2		80
	20,0%	70,0%	7,5%	2,5%		100%
Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	23	53	4			80
	28,8%	66,3%	5,0%			100%
Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	21	57	2			80
	26,3%	71,3%	2,5%			100%
Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	22	57	1			80
	27,5%	71,3%	1,3%			100%
Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	23	56	1			80
	28,8%	70,0%	1,3%			100%
Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).	28	49	3			80
	35,0%	61,3%	3,8%			100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, tanggapan responden terhadap variabel pelaporan kinerja, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju, meskipun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, dan tidak setuju. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 27 orang atau 33,8% responden memberi jawaban sangat setuju, 52 orang atau 65% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu sebanyak 24 orang atau 30% responden memberi jawaban sangat setuju, 55 orang atau 68,8% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden

memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu sebanyak 16 orang atau 20% responden memberi jawaban sangat setuju, 56 orang atau 70% responden memberi jawaban setuju, 6 orang atau 7,5% responden memberi jawaban kurang setuju, dan 2 orang atau 2,5% responden yang memberi jawaban tidak setuju.

Selanjutnya tanggapan responden pada pernyataan keempat yaitu sebanyak 23 orang atau 28,8% responden memberikan jawaban sangat setuju, 53 orang atau 66,3% responden memberikan jawaban setuju, dan 4 orang atau 5% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan kelima yaitu sebanyak 21 orang atau 26,3% responden memberi jawaban sangat setuju, 57 orang atau 71,3% responden memberi jawaban setuju, dan 2 orang atau 2,5% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 22 orang atau 27,5% responden memberi jawaban sangat setuju, 56 orang atau 71,3% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 23 orang atau 28,8% responden memberikan jawaban sangat setuju, 56 orang atau 70% responden memberikan jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 28 orang atau 35% responden memberi jawaban sangat setuju, 49 orang atau 61,3% responden memberi jawaban setuju, dan 3 orang atau 3,8% responden memberi jawaban kurang setuju.

Dari uraian diatas, statistik deskriptif terhadap parameter pengukuran

kinerja kemudian dijelaskan dengan menggunakan metode *three box* sebagai berikut :

Tabel 5.8

Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Pelaporan Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala	0	0	1	52	27	80	69,2	Tinggi
	0	0	3	208	135	346		
Dokumen Laporan Kinerja telah direviu	0	0	1	55	24	80	68,6	Tinggi
	0	0	3	220	120	343		
Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan	0	2	6	56	16	80	65,2	Tinggi
	0	4	18	224	80	326		
Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0	0	4	53	23	80	67,8	Tinggi
	0	0	12	212	115	339		
Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0	0	2	57	21	80	67,8	Tinggi
	0	0	6	228	105	339		
Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0	0	1	57	22	80	68,2	Tinggi
	0	0	3	228	110	341		
Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0	0	1	56	23	80	68,4	Tinggi
	0	0	3	224	115	342		
Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).	0	0	3	49	28	80	69	Tinggi
	0	0	9	196	140	345		
Jumlah							544,2	Tinggi
Rata-rata							68,025	

Sumber : Data Primer, 2021

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, didapat rata-rata dari jawaban responden adalah 68,025 atau termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa menurut responden, indikator pelaporan kinerja sangat baik.

d. Parameter Evaluasi Kinerja (X₄)

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Evaluasi Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	27	52		1		80
	33,8%	65,0%		1,3%		100%
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	25	53	2			80
	31,3%	66,3%	2,5%			100%
Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	24	53	3			80
	30,0%	66,3%	3,8%			100%
Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	21	56	2	1		80
	26,3%	70,0%	2,5%	1,3%		100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu sebanyak 27 orang atau 33,8% responden memberi jawaban sangat setuju, 52 orang atau 65,0% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden memberi jawaban tidak setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 25 orang atau 31,13% responden memberi jawaban sangat setuju, 53 orang atau 66,3% responden memberi jawaban setuju, dan 2 orang atau 2,5% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 24 orang atau 30% responden memberi jawaban sangat setuju, 53 orang atau 66,3% responden memberi jawaban setuju, dan 3 orang atau 3,8% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 21 orang atau 26,3% responden memberi jawaban sangat setuju, 56 orang atau 70%

responden memberi jawaban setuju, 2 orang atau 2,5% responden memberi jawaban kurang setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden yang memberi jawaban tidak setuju.

Berdasarkan uraian di atas, dengan menggunakan *three box method* maka statistik deskriptif terhadap variabel evaluasi kinerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Evaluasi Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	0	1	0	52	27	80	69	Tinggi
	0	2	0	208	135	345		
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	0	0	2	53	25	80	68,6	Tinggi
	0	0	6	212	125	343		
Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	0	0	3	53	24	80	68,2	Tinggi
	0	0	9	212	120	341		
Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	0	1	2	56	21	80	67,4	Tinggi
	0	2	6	224	105	337		
Jumlah							273,2	Tinggi
Rata-rata							68,3	

Sumber : Data Primer, 2021

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, didapat rata-rata dari jawaban responden adalah 68,3 atau termasuk dalam kategori tinggi, Ini berarti bahwa menurut responden, indikator pada parameter evaluasi kinerja sangat baik.

e. Parameter Capaian Kinerja (X_5)

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Capaian Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada priode berikutnya.	23	55	2			80
	28,8%	68,8%	2,5%			100%
Penilaian kemajuan organisasi pengukuran kinerja yang dilakukan setiap priode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi	21	58	1			80
	26,3%	72,5%	1,3%			100%
Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun <i>stakeholder</i>	20	60				80
	25,0%	75,0%				100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.11, tanggapan responden terhadap variabel capaian kinerja dapat dilihat rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S), meskipun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju (KS). Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 23 orang atau 28,8% responden memberi jawaban sangat setuju, 55 orang atau 68,8% responden memberi jawaban setuju, dan 2 orang atau 2,5% responden memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu sebanyak 21 orang atau 26,3% responden memberi jawaban sangat setuju, 58 orang atau 72,5% responden memberi jawaban setuju, dan 1 orang atau 1,3% responden yang memberi jawaban kurang setuju. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu sebanyak 20 orang atau 25% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 60 orang atau 75% responden memberi jawaban setuju.

Dengan menggunakan *three box method*, statistik deskriptif terhadap variabel capaian kinerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Capaian Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
hasil pengukuran terhadap capaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada priode berikutnya.	0	0	2	55	23	80	68,2	Tinggi
	0	0	6	220	115	341		
Penilaian kemajuan organisasi pengukuran kinerja yang dilakukan setiap priode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi	0	0	1	58	21	80	68	Tinggi
	0	0	3	232	105	340		
Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas pengukuran kinerja menghasilkan informasi yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan manajemen maupun <i>stakeholder</i>	0	0	0	60	20	80	68	Tinggi
	0	0	0	240	100	340		
Jumlah							204,2	Tinggi
Rata-rata							68,07	

Sumber : Data Primer, 2021

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, didapat rata-rata dari jawaban responden adalah 68,07 atau termasuk dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa menurut responden, indikator pada variabel capaian kinerja sangat baik.

f. Parameter Akuntabilitas Kinerja (X_6)

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Terhadap Parameter Akuntabilitas Kinerja

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Rencana strategis meliputi pemenuhan renstra, kualitas renstra, dan implementasi renstra	33	47				80
	41,3%	58,8%				100%
Perencanaan kinerja tahunan meliputi pemenuhan rencana kerja tahunan, kualitas rencana kerja tahunan, dan implementasi rencana kerja tahunan	33	47				80
	41,3%	58,8%				100%
Pemenuhan pengukuran meliputi kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran	24	56				80
	30,0%	70,0%				100%
Pemenuhan pelaporan terdiri dari kualitas pelaporan dan pemanfaatan pelaporan	29	51				80
	36,3%	63,8%				100%
Pemenuhan evaluasi terdiri dari kualitas evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi	30	50				80
	37,5%	62,5%				100%
Kinerja meliputi kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>), kinerja yang dihasilkan (<i>outcome</i>), dan kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>)	37	43				80
	46,3%	53,8%				100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu sebanyak 33 orang atau 41,3% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 47 orang atau 58,8% responden memberi jawaban setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 33 orang atau 41,3% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 47 orang atau 58,8% responden memberi jawaban setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 24 orang atau 30% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 56 orang atau 70% responden memberi jawaban setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 29 orang atau 36,3% responden memberi jawaban sangat

setuju, dan 51 orang atau 63,8% responden memberi jawaban setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 30 orang atau 37,5% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 50 orang atau 62,5% responden memberi jawaban setuju. Tanggapan responden untuk pernyataan keenam yaitu sebanyak 37 orang atau 46,3% responden memberi jawaban sangat setuju, dan 43 orang atau 53,8% responden memberi jawaban setuju.

Dengan menggunakan *three box method*, statistik deskriptif terhadap parameter *network quality* dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.14

Hasil Statistik Deskriptif Terhadap Parameter Akuntabilitas Kinerja

Indikator	skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
	1	2	3	4	5			
Rencana strategis meliputi pemenuhan renstra, kualitas renstra, dan implementasi renstra	0	0	0	47	33	80	70,6	Tinggi
	0	0	0	188	165	353		
Perencanaan kinerja tahunan meliputi pemenuhan rencana kerja tahunan, kualitas rencana kerja tahunan, dan implementasi rencana kerja tahunan	0	0	0	47	33	80	70,6	Tinggi
	0	0	0	188	165	353		
Pemenuhan pengukuran meliputi kualitas pengukuran dan implementasi pengukuran	0	0	0	56	24	80	68,8	Tinggi
	0	0	0	224	120	344		
Pemenuhan pelaporan terdiri dari kualitas pelaporan dan pemanfaatan pelaporan	0	0	0	51	29	80	69,8	Tinggi
	0	0	0	204	145	349		
Pemenuhan evaluasi terdiri dari kualitas evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi	0	0	0	50	30	80	70	Tinggi
	0	0	0	200	150	350		
Kinerja meliputi kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>), kinerja yang dihasilkan (<i>outcome</i>), dan kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>)	0	0	0	43	37	80	71,4	Tinggi
	0	0	0	172	185	357		
Jumlah							421,2	Tinggi
Rata-rata							70,2	

Sumber : Data Primer, 2022

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah* dibagi dengan 5 (tingkat skor)

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, didapat rata-rata dari jawaban responden adalah 70,2 atau termasuk dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa menurut responden, indikator pada parameter Akuntabilitas Kinerja sangat baik.

5.1.4 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel yakni pada taraf signifikan 5%, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pembahasan berikut ini akan menjelaskan hasil uji validitas dari setiap parameter yang telah disusun dari beberapa indikator-indikator pernyataan dalam bentuk kuesioner.

a. Validitas Perencanaan Kinerja (X_1)

Tabel 5.15
Hasil Uji Validitas Perencanaan Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Perencanaan Kinerja	X1.1	0,724	0,219	Valid
	X1.2	0,828	0,219	Valid
	X1.3	0,789	0,219	Valid
	X1.4	0,762	0,219	Valid
	X1.5	0,725	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter perencanaan kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Ini berarti semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, atau semua pernyataan pada parameter perencanaan kinerja dinyatakan valid.

b. Validitas Pengukuran Kinerja (X_2)

Tabel 5.16

Hasil Uji Validitas Pengukuran Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengukuran Kinerja	X2.1	0,661	0,219	Valid
	X2.2	0,739	0,219	Valid
	X2.3	0,745	0,219	Valid
	X2.4	0,700	0,219	Valid
	X2.5	0,714	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter pengukuran kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ nilai r tabel, ini berarti bahwa semua pernyataan pada parameter pengukuran kinerja dinyatakan valid.

c. Validitas Pelaporan Kinerja (X_3)

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter pelaporan kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Ini berarti bahwa semua pernyataan pada parameter pelaporan kinerja dinyatakan valid.

Tabel 5.17

Hasil Uji Validitas *Pelaporan Kinerja*

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pelaporan Kinerja	X3.1	0,654	0,219	Valid
	X3.2	0,684	0,219	Valid
	X3.3	0,591	0,219	Valid
	X3.4	0,766	0,219	Valid
	X3.5	0,763	0,219	Valid
	X3.6	0,803	0,219	Valid
	X3.7	0,701	0,219	Valid
	X3.8	0,737	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

d. Validitas Evaluasi Kinerja (X₄)

Tabel 5.18

Hasil Uji Validitas Evaluasi Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Evaluasi Kinerja	X4.1	0,753	0,219	Valid
	X4.2	0,807	0,219	Valid
	X4.3	0,775	0,219	Valid
	X4.4	0,744	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter evaluasi kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > nilai r tabel. Ini berarti semua pernyataan pada parameter evaluasi kinerja dinyatakan valid.

e. Validitas Capaian Kinerja (X_5)

Tabel 5.19
Hasil Uji Validitas Capaian Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Capaian Kinerja	X5.1	0,893	0,219	Valid
	X5.2	0,929	0,219	Valid
	X5.3	0,874	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter capaian kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > nilai r tabel. Ini berarti bahwa semua pernyataan pada parameter capaian kinerja dinyatakan valid.

f. Validitas Akuntabilitas Kinerja (Y)

Tabel 5.20
Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Akuntabilitas Kinerja	Y1	0,774	0,219	Valid
	Y2	0,871	0,219	Valid
	Y3	0,808	0,219	Valid
	Y4	0,862	0,219	Valid
	Y5	0,831	0,219	Valid
	Y6	0,751	0,219	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel uji validitas pada pernyataan-pernyataan untuk parameter akuntabilitas kinerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > nilai r tabel. Ini berarti bahwa semua pernyataan pada parameter akuntabilitas kinerja adalah valid.

5.1.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0,50, artinya bila penelitian ulang dilakukan dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama, sebaliknya bila *cronbach alpha* (α) < 0,50 maka dianggap kurang reliabel, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 5.21
Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Perencanaan Kinerja	Total X1	0,823	0,50	Reliabel
Pengukuran Kinerja	Total X2	0,750	0,50	Reliabel
Pelaporan Kinerja	Total X3	0,857	0,50	Reliabel
Evaluasi Kinerja	Total X4	0,770	0,50	Reliabel
Capaian Kinerja	Total X5	0,880	0,50	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja	Total Y	0,899	0,50	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel 5.21 di atas diketahui nilai *cronbach's alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,50, sehingga disimpulkan bahwa variabel yang digunakan semuanya handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

5.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

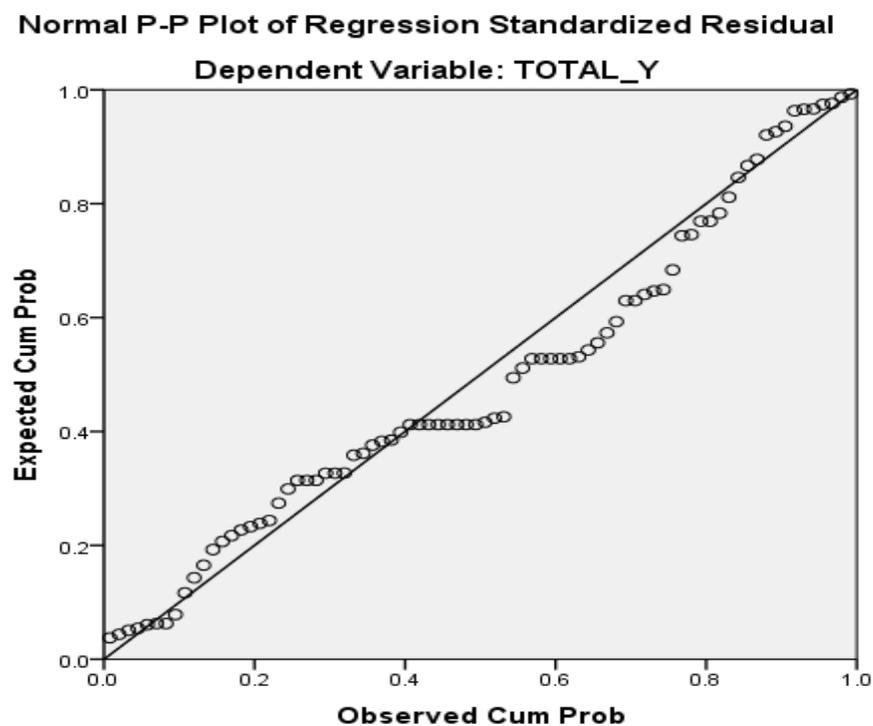
a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu

diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, Sujarweni (2016:68). Berikut disajikan hasil olah data uji normalitas.

Gambar 5.2

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 5.2 terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen. Setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah terdapat kolinearitas

dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.22
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.360	2.700		.874	.385		
	TOTAL_X1	.445	.119	.357	3.742	.000	.704	1.420
	TOTAL_X2	.059	.155	.048	.384	.702	.414	2.416
	TOTAL_X3	.060	.129	.073	.468	.641	.262	3.817
	TOTAL_X4	.357	.201	.241	1.772	.081	.348	2.877
	TOTAL_X5	.357	.216	.188	1.652	.103	.495	2.019

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF dari masing-masing parameter < 10 dan *tolerance value* dari masing-masing parameter $> 0,1$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

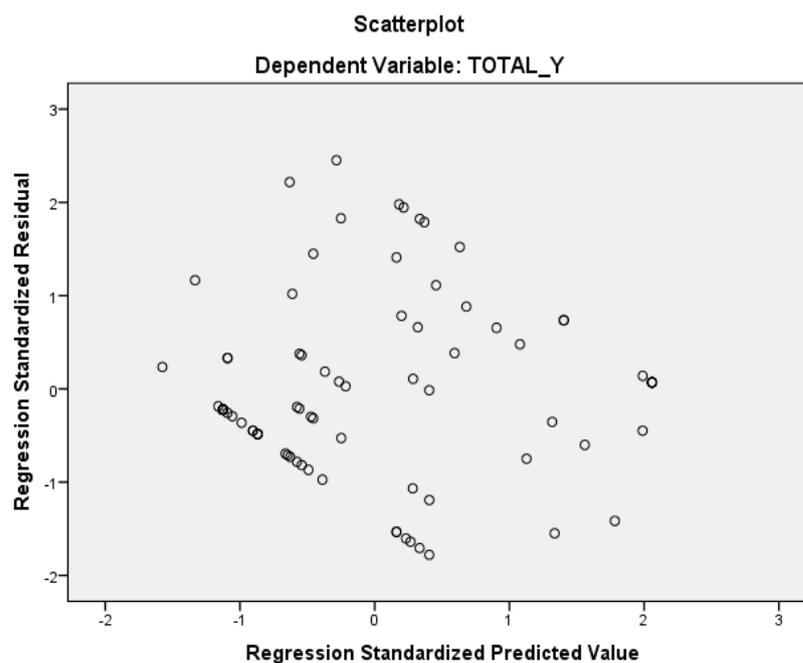
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien, sehingga diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi

asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*, dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 5.3

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau *trend* garis tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

5.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F (simultan)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil Uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.23
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.914	5	47.183	16.343	.000 ^b
	Residual	213.636	74	2.887		
	Total	449.550	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X4, TOTAL_X3

Sumber : Data Primer, 2022

Untuk mencari nilai F_{tabel} digunakan rumus $F_{tabel} = f(k;n-k) = (5;80-5)$, $F_{tabel} = (5;75) = 2,34$. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,343 sehingga disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,343 > 2,32$, dan tingkat signifikan sig $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H_6) diterima, yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

b. Hasil Uji t (parsial)

Pengujian parsial dilakukan melalui uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara

masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Hasil perhitungan dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 5.24
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.360	2.700		.874	.385		
	TOTAL_X1	.445	.119	.357	3.742	.000	.704	1.420
	TOTAL_X2	.059	.155	.048	.384	.702	.414	2.416
	TOTAL_X3	.060	.129	.073	.468	.641	.262	3.817
	TOTAL_X4	.357	.201	.241	1.772	.081	.348	2.877
	TOTAL_X5	.357	.216	.188	1.652	.107	.495	2.019

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.24 di atas diketahui nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 80-5-1) = 0,025; 74 = 1,992$, maka dengan melihat kolom t dan sig pada tabel hasil uji t (parsial) di atas, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai sig variabel perencanaan kinerja (X_1) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,742 > 1,992$, maka disimpulkan bahwa variabel perencanaan kinerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai sig variabel pengukuran kinerja (X_2) adalah sebesar $0,702 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,384 < 1,992$, maka disimpulkan bahwa variabel pengukuran kinerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Diketahui nilai sig variabel pelaporan kinerja (X_3) adalah sebesar $0,641 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,468 < 1,992$, maka disimpulkan bahwa variabel pelaporan kinerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Diketahui nilai sig variabel evaluasi kinerja (X_4) adalah sebesar $0,081 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,772 < 1,992$, maka disimpulkan bahwa variabel evaluasi kinerja (X_4) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

5. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Diketahui nilai sig variabel capaian kinerja (X_5) adalah sebesar $0,103 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,652 < 1,992$, maka disimpulkan bahwa variabel capaian kinerja (X_5) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika K_d mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, jika K_d mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.25
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.493	1.699	1.650

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X4, TOTAL_X3
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai *R Square* adalah 0,525 atau mendekati satu (1), sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

5. 2. Pembahasan

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Perencanaan Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel perencanaan kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,742 > 1,992$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandu Winara dan Rossje Surya Putri tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Pelaporan Keuangan, Evaluasi dan Tunjangan terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Sistem Informasi sebagai Variabel Moderasi pada Sekretariat BPSDM Perhubungan, dimana hasil dari penelitian ini adalah perencanaan, pelaksanaan, laporan keuangan, evaluasi, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel pengukuran kinerja adalah $0,702 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,384 < 1,992$, dengan demikian maka hipotesis kedua pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelaporan Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelaporan kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel pengukuran kinerja adalah $0,641 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,468 < 1,992$, dengan demikian maka hipotesis ketiga pelaporan kinerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel pengukuran kinerja adalah $0,081 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,772 < 1,992$, dengan demikian maka hipotesis keempat evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Capaian Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa capaian kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, ini terlihat pada tabel uji t (parsial) dimana nilai sig untuk variabel pengukuran kinerja adalah $0,103 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,652 < 1,992$, dengan demikian maka hipotesis kelima capaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur ditolak.

6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang dilakukan diketahui nilai F hitung 16,343 lebih besar dari nilai F tabel atau $16,343 > 2,32$, dengan tingkat signifikan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka hipotesis keenam yaitu perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur diterima.

BAB VI

KESIMPILAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan urain pada bab sebelumnya terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
2. Pengukuran kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
3. Pelaporan kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
4. Evaluasi kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
5. Capaian kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.
6. Perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

6.2 Impilkasi

- a. Penelitian ini membuktikan bahwa perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

- b. Terdapat beberapa variabel seperti pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja.
- c. Penelitian ini membuktikan bahwa perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur.

6.3 Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat Kabupaten Luwu Timur
 - a. Pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja belum signifikan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, salah satu penyebabnya adalah masih banyak SKPD yang belum sepenuhnya memahami konsep akuntabilitas kinerja sehingga perlu ditingkatkan dengan melakukan berbagai upaya sekaitan dengan hal tersebut.
 - b. Perencanaan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur sehingga perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dari waktu ke waktu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini agar menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian

bisa lebih baik, selain itu indikator-indikator pada kuesioner dapat dikaji ulang dengan merujuk indikator-indikator dari peneliti-peneliti sebelumnya yang berhasil membuktikan pengaruh setiap variabel yang diuji.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta, Gajah Mada University
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Firman Rahmadoni. 2018. *Evaluasi Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berbasis Hasil JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol 4, No. 1, Edisi Juli 2018, hal 53-69.
- Hidayat, A. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Jajang Badruzaman¹ Irna Chairunnisa. *Pengaruh Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Terhadap Penerapan Good Governance*. Junarl 2012.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta:Kencana.
- Hasi Ysrianti dan Rika Hendra Safitri. 2015. *Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkup Pemerintah Kota Palembang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 13 No.4 Desember 2015*.
- Lembaga Administrasi Negara. 2003. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- LAN & BPKP. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Penerbit LAN.
- Likert, Rensis 1932. "A Technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology*
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Mardiasmo. 2018. *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2018*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mutia, Nila. 2009. *Tesis: Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi : Ilmu Pemerintahan Baru 1 & 2*. Jakarta, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pandu Winara dan Rossje Surya Putri. 2019. *Pengaruh Perencanaan, Pelaksanaan, Laporan Keuangan, Evaluasi Dan Tunjangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dengan Sistem Informasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Sekretariat BPSDM Perhubungan*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist Volume 2, Nomor 2, 2019*.
- Ria Ristyana. 2018. *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Ponorogo*.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Cet 1, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2014. *Maajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013, 2015, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive Wordl*, (New York: McGraw-Hill), e 7, p. 118-121.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Yunita Isni Kadratin. 2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang Berdasarkan Sistem*

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2016. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Perundang-undangan :

Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.219$)**
- Validitas Perencanaan Kinerja (X1)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.516**	.489**	.341**	.440**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.516**	1	.662**	.545**	.429**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.489**	.662**	1	.518**	.354**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.341**	.545**	.518**	1	.532**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.440**	.429**	.354**	.532**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.724**	.828**	.789**	.762**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

- Validitas Pengukuran Kinerja (X2)**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.448**	.490**	.301**	.207	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.066	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.448**	1	.559**	.377**	.301**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.490**	.559**	1	.299**	.351**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.301**	.377**	.299**	1	.530**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.007		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.207	.301**	.351**	.530**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.066	.007	.001	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.661**	.739**	.746**	.700**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

3. Validitas Pelaporan Kinerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.555**	.169	.373	.359	.496**	.472**	.370**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.135	.001	.001	.000	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.555**	1	.312**	.420**	.355**	.500**	.533**	.281**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.001	.000	.000	.011	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.169	.312**	1	.488**	.324**	.327**	.232**	.349**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.135	.005		.000	.003	.003	.038	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.4	Pearson Correlation	.373**	.420**	.488**	1	.612**	.505**	.337**	.572**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.5	Pearson Correlation	.359**	.355**	.324**	.612**	1	.612**	.591**	.534**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.6	Pearson Correlation	.496**	.500**	.327**	.505**	.612**	1	.521**	.667**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.7	Pearson Correlation	.472**	.533**	.232**	.337**	.591**	.521**	1	.398**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.002	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3.8	Pearson Correlation	.370**	.281**	.349**	.572**	.534**	.667**	.398**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.654**	.684**	.591**	.766**	.763**	.803**	.701**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

4. Validitas Evaluasi Kinerja (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.635**	.288**	.378**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001	.000
	N	80	80	80	80	80
X4.2	Pearson Correlation	.635**	1	.524**	.333**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80
X4.3	Pearson Correlation	.288**	.524**	1	.581**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80
X4.4	Pearson Correlation	.378**	.333**	.581**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.753**	.807**	.775**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

5. Validitas Capaian Kinerja (X5)

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	TOTAL_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.755**	.629**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X5.2	Pearson Correlation	.755**	1	.751**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X5.3	Pearson Correlation	.629**	.751**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
TOTAL_X5	Pearson Correlation	.893**	.929**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

6. Validitas Akuntabilitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.587**	.560**	.636**	.557**	.445**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.587**	1	.670**	.689**	.662**	.649**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.560**	.670**	1	.641**	.563**	.542**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.636**	.689**	.641**	1	.759**	.500**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.557**	.662**	.563**	.759**	1	.524**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.445**	.649**	.542**	.500**	.524**	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.774**	.871**	.808**	.862**	.831**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PERENCANAAN KINERJA (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.823 > 0.50

2. **RELIABILITAS PENGUKURAN KINERJA (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.750 > 0.50

3. RELIABILITAS PELAPORAN KINERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.857 > 0.50$

4. RELIABILITAS EVALUASI KINERJA (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.770 > 0.50$

5. RELIABILITAS CAPAIAN KINERJA (X5)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	3



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.880 > 0.50$

6. RELIABILITAS AKUNTABILITAS KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.899 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	53.8	53.8	53.8
	Perempuan	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	2.5	2.5	2.5
	31-40 Tahun	24	30.0	30.0	32.5
	41-50 Tahun	36	45.0	45.0	77.5
	>50 Tahun	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Perencanaan Kinerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	35.0	35.0	35.0
	SS	52	65.0	65.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	43	53.8	53.8	55.0
	SS	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	45	56.3	56.3	56.3
	SS	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	67.5	67.5	67.5
	SS	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	33	41.3	41.3	42.5
	SS	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Pengukuran Kinerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	52	65.0	65.0	66.3
	SS	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	53	66.3	66.3	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	47	58.8	58.8	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.0	5.0	5.0
	S	59	73.8	73.8	78.8
	SS	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	48	60.0	60.0	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Pelaporan Kinerja(X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	52	65.0	65.0	66.3
	SS	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	55	68.8	68.8	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	KS	6	7.5	7.5	10.0
	S	56	70.0	70.0	80.0
	SS	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.0	5.0	5.0
	S	53	66.3	66.3	71.3
	SS	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	57	71.3	71.3	73.8
	SS	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	57	71.3	71.3	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	56	70.0	70.0	71.3
	SS	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	49	61.3	61.3	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Evaluasi Kinerja (X4)

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	S	52	65.0	65.0	66.3
	SS	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	53	66.3	66.3	68.8
	SS	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.8	3.8	3.8
	S	53	66.3	66.3	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	56	70.0	70.0	72.5
	SS	21	26.3	26.3	98.8
	6	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Capaian Kinerja (X5)

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.5	2.5	2.5
	S	55	68.8	68.8	71.3
	SS	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	58	72.5	72.5	73.8
	SS	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	60	75.0	75.0	75.0
	SS	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Akuntabilitas Kinerja (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	58.8	58.8	58.8
SS	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	47	58.8	58.8	58.8
SS	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	56	70.0	70.0	70.0
SS	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	51	63.8	63.8	63.8
SS	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	50	62.5	62.5	62.5
SS	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	43	53.8	53.8	53.8
SS	37	46.3	46.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

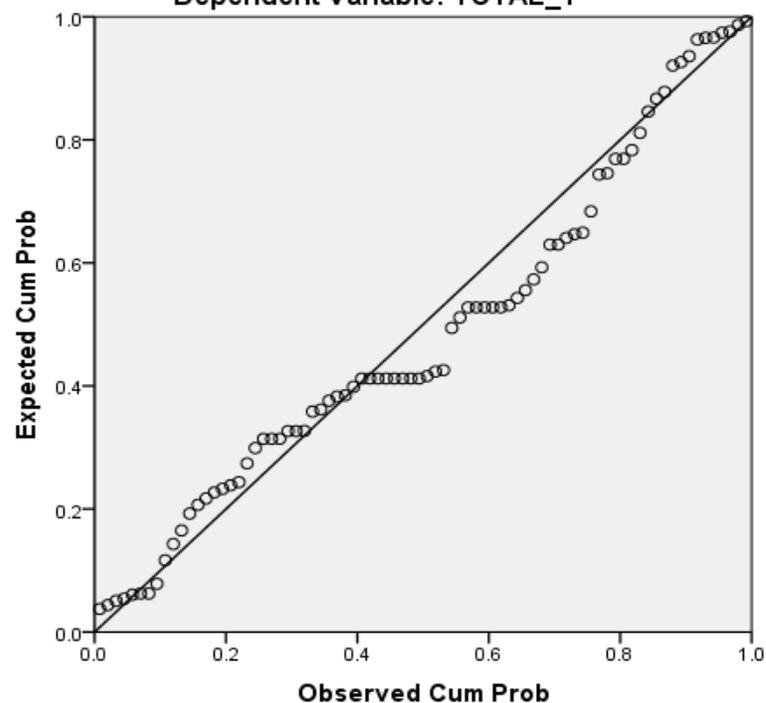
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.3250000
	Std. Deviation	1.72807629
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: TOTAL_Y



2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.360	2.700		.874	.385		
	TOTAL_X1	.445	.119	.357	3.742	.000	.704	1.420
	TOTAL_X2	.059	.155	.048	.384	.702	.414	2.416
	TOTAL_X3	.060	.129	.073	.468	.641	.262	3.817
	TOTAL_X4	.357	.201	.241	1.772	.081	.348	2.877
	TOTAL_X5	.357	.216	.188	1.652	.103	.495	2.019

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 80
- jumlah k (independen variabel) = 5
- Nilai dL = 1.507
- Nilai dU = 1.771
- Nilai Dw = 1.650
- Kesimpulan = Dw < dU (1.650 < 1.771) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

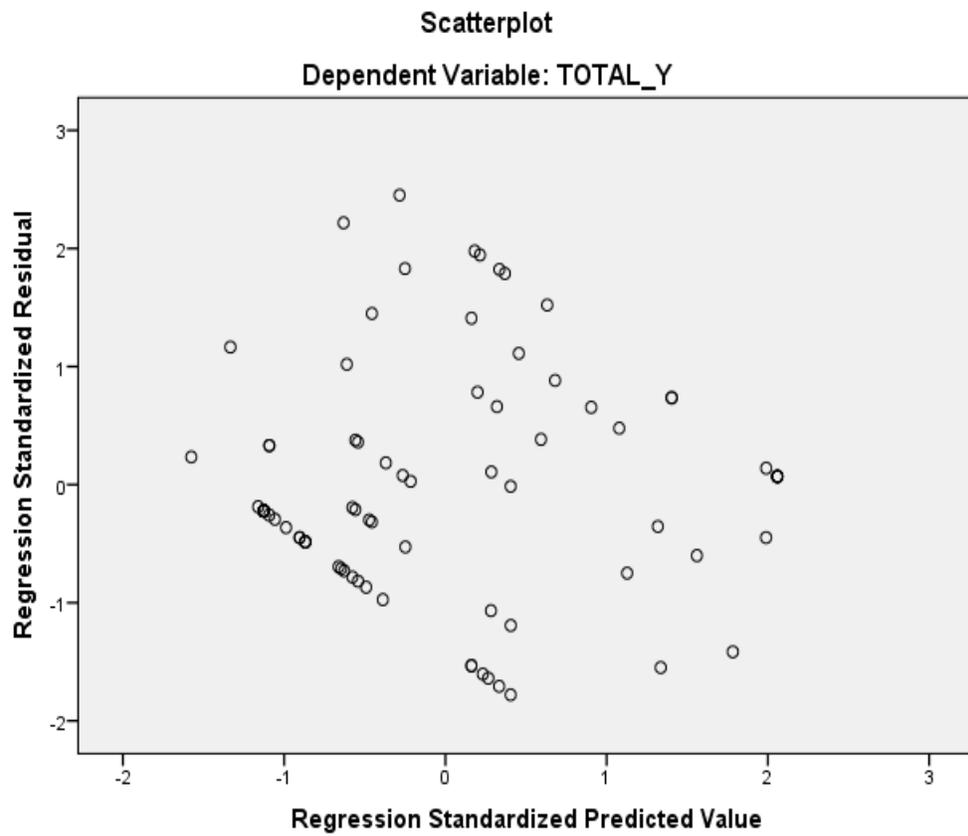
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.493	1.699	1.650

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X4, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.992**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.360	2.700		.874	.385		
	TOTAL_X1	.445	.119	.357	3.742	.000	.704	1.420
	TOTAL_X2	.059	.155	.048	.384	.702	.414	2.416
	TOTAL_X3	.060	.129	.073	.468	.641	.262	3.817
	TOTAL_X4	.357	.201	.241	1.772	.081	.348	2.877
	TOTAL_X5	.357	.216	.188	1.652	.103	.495	2.019

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. **UJI F → F TABEL = 2.34**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.914	5	47.183	16.343	.000 ^b
	Residual	213.636	74	2.887		
	Total	449.550	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X4, TOTAL_X3

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.493	1.699	1.650

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X4, TOTAL_X3

b. Dependent Variable: TOTAL_Y