

**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI AKUNTABILITAS
DI KANTOR CAMAT LIBURENG**

TESIS

ANDI IRFAN

4620104010



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Magister

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

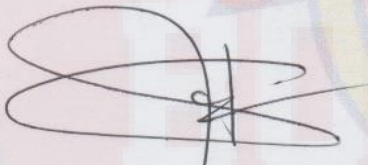
1. Judul : Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng
2. Nama Mahasiswa : Andi Irfan
3. NIM : 4620104010
4. Program Studi : Magister Manajemen

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Chahyono, SE., M.Si



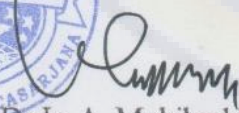
Dr. A. Arifuddin Manne, SE., M.Si, SH., MH

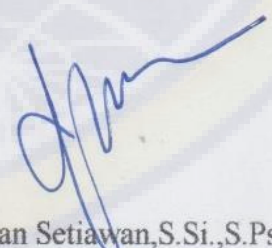
Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Manajemen




Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.Si
NIDN 00 0508 6301


Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM
NIDN 09 3112 7501

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat 19 Agustus 2022

Tesis Atas Nama : Andi Irfan

NIM : 4620104010

Telah Diterima Oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pada Proram Studi Manajemen

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Chahyono, SE.,M.Si

(Pembimbing 1)

Sekretaris : Dr.A.Arifuddin Manne, SE.,M.Si,SH.,MH

(Pembimbing 2)

Anggota Penguji : 1. Prof.Dr. Usman Lawengka, M.A

2. Dr.Ir. Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM

Makassar, 19 Agustus 2022

Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M. Si
NIDN. 0005086301

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Irfan
Nim : 4620104010
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis penelitian yang saya serahkan melalui penelitian ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Makassar, 19 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan



Andi Irfan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng”**

Tesis ini merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister pada Prodi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini telah melalui berbagai halangan dan rintangan olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghanturkan ucapan terima kasih kepada Orang tua tercinta Ayahanda Andi Sukawati dan Istri tercinta Irmayani, SE yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, kepercayaan, support yang diberikan selama ini dan motivasi yang tak pernah putus, memberikan saran, dorongan hingga selesainya Tesis ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si.
2. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si. Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
3. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana universitas Bosowa.
4. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Chahyono, SE., M.Si. dan Bapak Dr. A. Arifuddin Manne, SE., M.Si, SH, MH selaku pembimbing II yang tak henti-

hentinya memberikan masukan dan pengarahan berupa pemikiran-pemikiran dan dorongan hingga selesainya Tesis ini.

5. Dr. Miah Said, SE., M.Si. yang selalu memberi motivasi dan saran dan selaku penguji saya yang telah banyak memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyusunan Tesis ini.
6. Seluruh Staff Administrasi dan Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu kelancaran studi penulisan selama ini.
7. Kepada adik kandung saya yaitu Andi Hirdawati, Andi Irman yang tak henti-hentinya mendoakan.
8. Keluarga besar dari pihak Ayah dan Ibu yang tak henti-hentinya memberikan suport dan motivasi yang tak pernah putus.
9. Untuk teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen.
10. Untuk semua sahabat dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Seluruh Pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kantor Lurah Ceppaga, Pegawai Kantor Lurah Tanabatue dan Aparat Desa se Kecamatan Libureng, yang telah memberikan kesempatan dan kerja sama sehingga dapat terselesaikan Tesis ini.

Tesis ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan dalam Tesis ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan Tesis ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin ya Rabbal alamin.

Akhirnya semoga Allah SWT. Senantiasa memberikan karunia limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya. Penulis berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Bone, 19 Agustus 2022



Andi Irfan

UNIVERSITAS

BOSOWA

ABSTRAK

ANDI IRFAN. Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. (Dibimbing oleh Chahyono dan A.Arifuddin Manne).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis menginterpretasikan Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari Kantor Camat Libureng dan responden pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kelurahan Ceppaga, Pegawai Kelurahan Tanabatue dan Aparat Desa. Hasil penelitian dapat menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng. Antara lain Kompetensi, Komitmen dan Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi, Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Komitmen, Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen, Akuntabilitas dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ANDI IRFAN. *Competency Analysis and Commitment to Employee Performance Through Accountability at the Libureng Sub-District Office. (Supervised by Chahyono and A. Arifuddin Manne).*

This study aims to examine, analyze the interpretation of Competence and Commitment to Employee Performance through Accountability at the Libureng Sub-District Office. This research is descriptive analysis using a quantitative approach. Data were obtained from the Libureng Sub-District Office and respondents were Libureng Sub-District Office employees, Ceppaga Sub-district employees, Tanabatue Sub-district employees and village officials. The results of the study can find several factors that affect the performance of employees at the Libureng District Office. Among other things, Competence, Commitment and Accountability have a significant effect on employee performance at the Libureng Sub-District Office. Competence has a positive and significant effect on accountability in the Libureng sub-district office. Commitment has a positive and significant effect on accountability in the Libureng District Office. Accountability has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Competence, Accountability have a positive and significant effect on Employee Performance at the Libureng District Office. Commitment, Accountability has a positive and significant impact on Employee Performance at the Libureng District Office.

Keywords : *Competence, Commitment, Accountability And Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Perspektif Teori	12
1. Kompetensi	12
a. Pengertian Kompetensi	12
b. Manfaat Kompetensi	19

c. Syarat Penilaian Kompetensi	20
d. Komponen Utama Kompetensi	20
e. Faktor Kompetensi	21
2. Komitmen	
1. Pengertian Komitmen.....	23
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	26
3. Dimensi Komitmen Organisasi	26
3. Akuntabilitas	
1. Pengertian Akuntabilitas	28
2. Asas-Asas Akuntabilitas	31
3. Indikator Akuntabilitas.....	31
4. Manfaat Akuntabilitas	32
5. Dimensi Akuntabilitas.....	33
4. Kinerja Pegawai	
1. Pengertian Kinerja Pegawai	34
2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	40
3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	42
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja	43
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangak Pikir	47
D. Hipotesis	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
--------------------------	----

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	50
D. Instrumen Penelitian.....	50
E. Variabel Penelitian	51
F. Jenis dan Sumber Data	53
G. Teknik Pengumpulan Data.....	53
H. Teknik Analisis Data.....	53
1. Uji T (T-tes).....	54
2. Uji Statistik F.....	54
3. Uji Nilai R ² (Koefisien Determinasi)	55
4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	55
I. Uji Validasi dan Rehabilitas data.....	57
1. Uji Validasi	57
2. Uji Reabilitas.....	58
J. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	60
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	60
2. Organisasi	62
3. Profil Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone	72
B. Hasil Penelitian.....	74
1. Karakteristik Responden.....	74
2. Deskripsi Variabel Penelitian	77

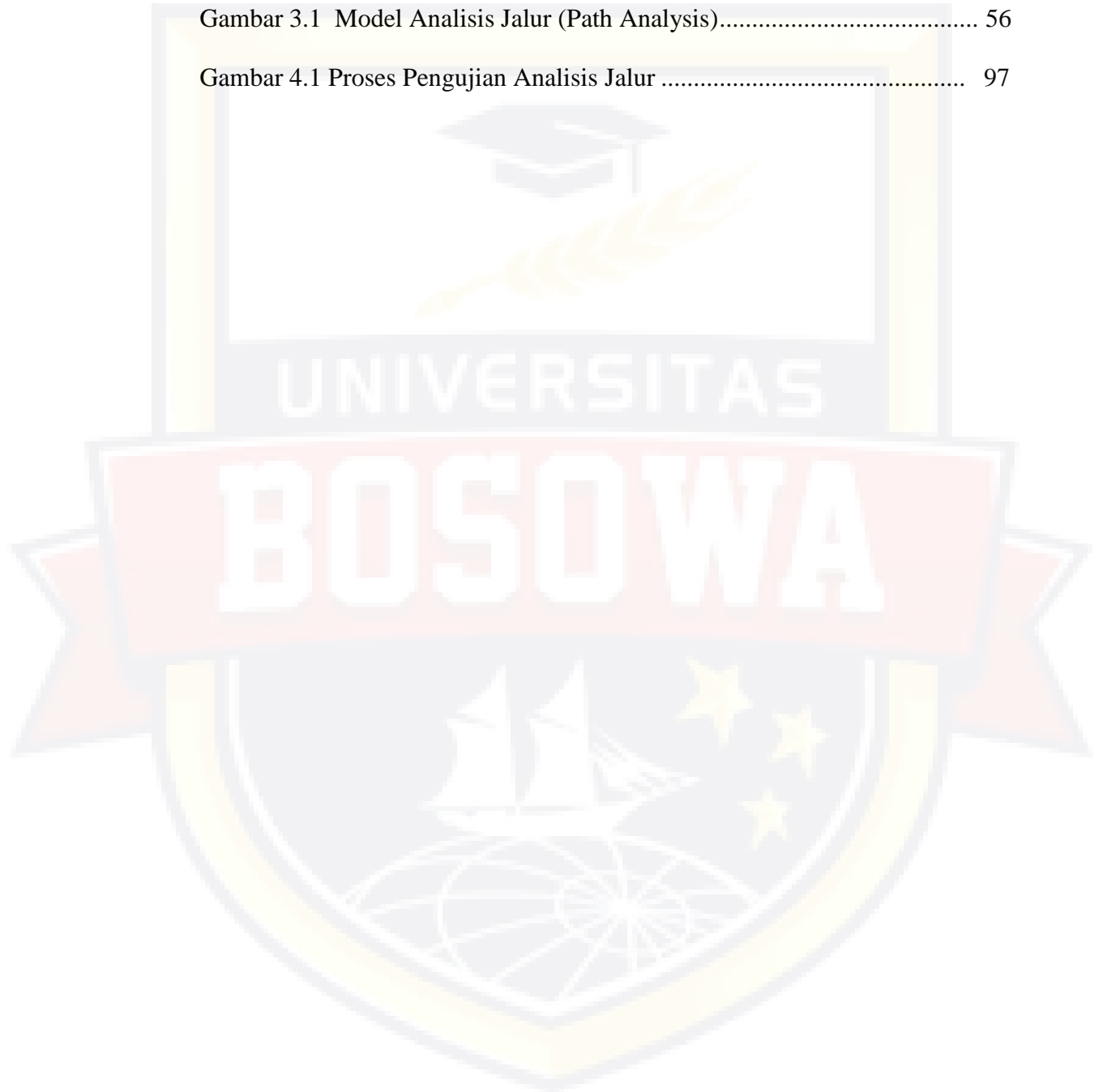
a. Kompetensi.....	77
b. Komitmen	79
c. Akuntabilitas.....	80
d. Kinerja Pegawai.....	81
3. Variabel Penelitian	82
a. Kompetensi	82
b. Komitmen.....	84
c. Akuntabilitas	84
d. Kinejra Pegawai	86
C. Analisis Jalur/Path Anaysis.....	87
1. Hasil Olahan Data Sub I.....	87
2. Uji Hipotesis Individual (Uji-F).....	88
3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)	89
4. Koefisien Determinasi.....	90
5. Uji Sobel	91
6. Analisis Jalur/Path Analysis.....	92
7. Sub Struktural II.....	95
D. Pembahasan Penelitian.....	98
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
DAFTAR LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	51
Table 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 4.5 Presepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi	78
Tabel 4.6 Presepsi Responden Terhadap Variabel Komitmen.....	79
Tabel 4.7 Presepsi Responden Terhadap Variabel Akuntabilitas	80
Tabel 4.8 Presepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis individual (Uji-F)	88
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Model	91
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Model	93
Tabel 4.12 Analisis Model I.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	48
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	56
Gambar 4.1 Proses Pengujian Analisis Jalur	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial adalah yang berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat.

Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan) ini salah satu fungsi Camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan bertujuan untuk mendorong kelancaran berbagai kegiatan ditingkat kecamatan dan penyelenggaraan tugas pemerintahan lainnya di kecamatan.

Camat sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan azas desentralisasi. Kekhususan tersebut yaitu adanya suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, dan budaya, mengupaya terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat serta masyarakat dalam rangka membangun integritas kesatuan wilayah. Dalam hal ini, fungsi utama Camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah.

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan,

melainkan sebagai perangkat daerah. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”.

Sejalan dengan itu, Camat tidak lagi ditempatkan sebagai Kepala Wilayah dan Wakil Pemerintah Pusat, melainkan sebagai perangkat daerah. Seperti yang dikatakan oleh Prof. Koeswara Kertapradja, Camat tidak lagi berkedudukan sebagai kepala wilayah kecamatan dan sebagai alat pemerintah pusat dalam menjalankan tugas-tugas dekonsentrasi, namun telah beralih menjadi perangkat daerah yang hanya memiliki sebagian kewenangan otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dalam wilayah kecamatan.

Sedangkan didalam pasal 126 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Camat memiliki kewenangan untuk membina, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. yang dimaksud membina dalam ketentuan ini adalah bentuk fasilitasi pembuatan program kerja pemberdayaan dan fasilitas masyarakat untuk meningkatkan kinerja masyarakat. Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/ Walikota untuk

dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun, tugas tersebut tidak dengan serta merta memposisikan Camat sebagai kepala wilayah seperti pada waktu lalu.

Camat mempunyai kedudukan, tugas, fungsi, dan wewenang dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretariat daerah, tugastugas umum pemerintah yang diselenggarakan oleh Camat meliputi beberapa hal menurut PP No 19 Tahun 2008 pasal 15 ayat (1) yang berbunyi camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang diantaranya adalah mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan. Fungsi Camat dalam menjalankan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati seperti urusan otonomi daerah, yang meliputi pelaksanaan dan pengoordinasian Bidang Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban umum, Pemberdayaan Masyarakat serta Kesejahteraan Sosial, fungsi camat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pada Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, maka tugas utama Camat adalah menyelenggarakan pemerintahan umum berdasarkan kewenangan menangani sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan kepadanya oleh Bupati/Walikota dan ditambah dengan tugas umum

pemerintahan yang telah diuraikan dalam Pasal 126 ayat (3) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Artinya, tugas pokok Camat tetap melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota dan disertai dengan tugas umum pemerintahan. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 ini, fungsi pokok yang diemban Kecamatan sebagai unit administrasi, diarahkan untuk melaksanakan pelimpahan tugas dan wewenang dari Pemerintah Kabupaten/Kota yang terkait dengan otonomi daerah. Selain itu, melalui Camat, Kecamatan juga dilekati dengan sejumlah fungsi umum penyelenggaraan pemerintahan seperti koordinasi, pembinaan dan pelaksanaan pelayanan masyarakat. Secara yuridis formal, fungsi ini tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, pasal 126, ayat (2) dan ayat (3). Mengenai penugasan yang terkait dengan otonomi daerah, ayat (2) dari regulasi ini menyebutkan bahwa “Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah”.

Camat mendapatkan 2 jenis kewenangan sekaligus dalam UU No. 32 Tahun 2004, yaitu bersifat atributif dan delegatif. Kewenangan atributif camat dijelaskan pada pasal 126 ayat (3), yaitu untuk melaksanakan beberapa tugas umum pemerintahan. Mandat delegatif dijelaskan pada ayat (2) pasal tersebut, yakni wewenang delegatif yang diberikan oleh kepala daerah yang bersangkutan. Selanjutnya, pada ayat (4) disebutkan bahwa camat diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai urusan teknis pemerintahan, atas usul

Sekretaris Daerah. Ayat (5) menerangkan pertanggung jawaban camat adalah kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Dalam Undang-Undang terbaru No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pengganti dari Undang-Undang No.32 tahun 2004, Camat memiliki tugas dalam membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa/Kelurahan (Pasal 225 huruf [g]), yang dimaksud membina dan mengawasi adalah bentuk fasilitasi yang diberikan kepada desa terkait dengan administrasi, selain itu karena desa dalam menyelenggarakan pemerintahan diberikan dana oleh pemerintah daerah sehingga camat diberi kewenangan dalam membina dan mengawasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh desa.

Sebagaimana diketahui, dengan titik berat otonomi daerah yang diletakkan pada pemerintah kabupaten pada saat ini, sentralisasi telah berpindah tempat. Titik tolak yang semula berada pada pemerintah pusat dan sekarang berada pada tingkat kabupaten/kota, dengan sentrum berada di tangan kepala daerah dan lembaga perwakilan daerah. Artinya semua pengaturan dan pengurusan pembangunan, pembinaan sosio-kemasyarakatan dan pemerintahan secara umum tersentralisasi di pemerintah daerah.

Secara faktual, UU No. 32 Tahun 2004 hanya memberikan kewenangan yang sempit dan terbatas bagi camat untuk berperan maksimal bagi masyarakatnya. Kewenangan-kewenangan itu hanya berkisar pada fungsi-fungsi pelayanan yang marjinal dan secara politik lokal amat sangat tidak prestisius, kewenangan camat pada saat ini hanyalah sebatas membuat rekomendasi kependudukan ke kabupaten/kota, pembuatan KTP (beberapa daerah sudah diambil oleh Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil), serta surat cuti dan distribusi gaji bagi pegawai kecamatan.

Sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, Desa dibawah Pemerintahan daerah, secara hirarkis ke pemerintahannya, Desa dibawah kecamatan. Akan tetapi setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 tentang Desa tersebut maka ada pergeseran dan perubahan dalam fungsi pemerintahan salah satunya kecamatan. Desa tidak lagi menjadi bagian dari Pemerintahan daerah, Desa adalah kesatuan wilayah yang berdiri sendiri yang otonom, sehingga ketika camat ingin melakukan sesuatu hal terkait urusan dengan desa maka harus ada peraturan yang mengatur sendiri seperti peraturan daerah maupun peraturan bupati/walikota.

Pasca disahkannya Undang-Undang tentang Desa, maka secara yuridis Desa keluar dari rezim pemerintahan daerah, dan secara tidak langsung Camat yang merupakan bagian dari pemerintahan Daerah, jadi posisi desa tidak lagi dibawah kecamatan, karena desa adalah kesatuan hukum otonom, yang diberi dana dari pusat melalui Pemerintah Daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri penyelenggaraan pemerintahan di wilayahnya (Desa). Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 merupakan Undang-Undang yang mengatur tentang Desa, didalamnya tidak mengatur tentang Camat. Dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014, “Desa berkedudukan di wilayah Kabupaten/Kota”, secara hirarkis Desa berada dibawah Bupati/Walikota. Kewenangan desa juga dijelaskan dalam pasal 18 bahwa “kewenangan desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan

pemberdayaan masyarakat desa, berdasar prakarsa masyarakat, hak asal usul dan adat istiadat desa”. Dalam hal penugasan dari pemerintah daerah kepada desa juga dijelaskan dalam pasal 22 bahwa “penugasan dari pemerintah dan atau pemerintah daerah kepada desa meliputi penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.”

Adanya undang-undang desa selain sebagai payung hukum terhadap pelaksanaan pemerintahan desa juga menguatkan otonomi desa. Otonomi desa merupakan otonomi yang asli, bulat dan utuh serta bukan pemberian dari pemerintah. Selanjutnya pemerintah berkewajiban menghormati otonomi asli yang dimiliki oleh desa tersebut.

Dengan lahirnya undang-undang desa tersebut akan merubah fungsi-fungsi pemerintahan terutama terkait dengan tugas pokok dan fungsi kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya terhadap desa, camat harus berpedoman terhadap peraturan baik undang-undang maupun Peraturan daerah atau Peraturan bupati, sehingga dengan adanya peraturan tersebut akan terstruktur terkait dengan bagaimana tugas pokok dan fungsi camat. Jadi dengan adanya pergeseran fungsi Camat tersebut, penulis ingin melihat transisi tugas pokok dan fungsi Camat dari Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan ke Undang-Undang No 6 tahun 2014 tentang Desa.

Berdasarkan data real yang diperoleh, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas muncul beberapa pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
3. Apakah akuntabilitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
4. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
5. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
6. Apakah kompetensi pegawai, akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?
7. Apakah komitmen pegawai, akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian serta memiliki konsistensi dengan permasalahan atau pertanyaan

penelitian. Berangkat dari pertanyaan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
2. Mengetahui dan menganalisis komitmen pegawai terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
3. Mengetahui dan menganalisis akuntabilitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
4. Mengetahui dan menganalisis kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
5. Mengetahui dan menganalisis komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
6. Mengetahui dan menganalisis kompetensi pegawai, akuntabilitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.
7. Mengetahui dan menganalisis komitmen pegawai, akuntabilitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk pihak-pihak yang terkait mengenai kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat libureng Kabupaten Bone melalui akuntabilitas.
2. Sebagai referensi atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya yang membahas mengenai kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan fokus dan berjalan dengan efektif, maka lingkup penelitian hanya akan dilakukan pada pegawai Kantor Camat Libureng Kab. Bone.

F. Sistematika Penulisan

Gambaran umum pada mengenai keseluruhan isi tulisan ini, dapat saya uraikan secara singkat setiap BAB yang akan dibahas sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep teori acuan, kerangka pikir, model penelitian dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang kerangka pikir kerja penelitian, dan penelitian, lokasi dan waktu kegiatan penelitian, metode survey dan pengambilan data populasi dan sampel serta metode penyajian analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisa data yang merupakan tahapan setelah pengumpulan data dan membahas teori acuan sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran-saran yang penulis kemukakan sesuai dengan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Perspektif Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya, bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan, serta prediksi siapa yang bekerja baik dan kurang baik (Usmara, 2010:109).

Marwansyah (2012) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Sudarmanto (2011), “kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan”. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kekaryawanan Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan

tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Zwell (2000), menyampaikan kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. “Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.
2. Karakteristik kepribadian. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.
3. Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah

dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf

4. Isu emosional. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/ penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.
5. Kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.
6. Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut”.

Indikator Kompetensi menurut Sutrisno (2009) adalah:

1. “Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap

menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan”.
3. Pengetahuan adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu. 4). Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau

sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan/pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

Menurut Gumilar (2009:2), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mengandung beberapa elemen seperti landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan keterampilan, kemampuan berkarya, sikap dan perilaku serta pemahaman kaidah kehidupan sosial.

Menurut Surya (2010:102- 103), kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Amstrong dan Baron (1998) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Mc.Lelland dalam Moeheriono (2012) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Hutapea dan Thoha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut Abdullah (2013) adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep diri; (4) Ciri diri; (5) Motif.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi memiliki tipe yang terdiri dari: (1) *Planning competency*; (2) *Influence competency*; (3) *Communication competency*; (4) *Interpersonal competency*; (5) *Thinking competency*; (6) *Organizational competency*; (7) *Human resources management*; (8) *Leadership competency*; (9) *Client service competency*; (10) *Business competency*; (11) *Self management competency*; (12) *Technical/operational competency*.

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Abdullah (2013) faktor-faktor tersebut adalah: (1) Keyakinan dan nilai-nilai; (2) Ketrampilan; (3) Pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian; (5) Motivasi; (6) Emosional; (7) Intelektual; (8) Budaya organisasi.

Menurut Syaiful (2008:92-94), yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil

berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan dan tugas jabatannya.

Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk menempatkan para pegawainya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada sebuah lingkungan organisasi pada dasarnya berlangsung pada kondisi pekerja sebagai manusia (Nawawi, 2007:351).

Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan skill dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang Kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi ialah kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam segala aspek pelaksanaan dalam tugas masing masing jabatannya.

b. Manfaat Kompetensi

Rylatt dan Lohan (1995:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat :

- a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.

b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.

c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.

Menurut Dharma (2005:99) kompetensi kerja dapat dilakukan penilaian sebagaimana yang diuraikan oleh Spencer, Mc Clelland dan Spencer (1996:105) kepada penelitian David Mc Clelland mengenai variabel kompetensi yang mana yang memperkirakan kinerja suatu pekerjaan Spencer (1996:110) menetapkan dua puluh kompetensi yang paling sering dipakai untuk memperkirakan keberhasilan.

c. Syarat Penilaian Kompetensi

Terdapat empat syarat penilaian Kompetensi menurut Teori Surya (2010:102-103) ,

- a. Pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Kerjasama
- d. Kualitas

d. Komponen Utama Kompetensi

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling

terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

e. Faktor Kompetensi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai perilaku seseorang
2. Karakteristik kepribadian
3. Motivasi
4. Isu emosional
5. Kemampuan intelektual dan
6. Budaya organisasi.

Selanjutnya kompetensi juga dapat dikelompokkan atas sembilan (9) dimensi kompetensi menurut Aris Wijayanto et al (2011) yang dijabarkan dalam penjelasan sebagai berikut:

1. Manajerial kuantitatif, metode ilmiah yang merupakan alat bantu yang cukup baik bagi manajer dalam mengambil keputusan praktis yang diarahkan pada solusi terhadap persoalan-persoalan business yang luas

dengan teknik-teknik khusus, dalam rangka mencari cara pemecahan yang optimal dari suatu sistem.

2. Etika, adalah nilai dan norma moral yang menjadi suatu acuan bagi umat manusia secara baik secara individual atau kelompok dalam mengatur semua tingkah lakunya.
3. Kepemimpinan, kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya
4. Analisis, adalah aktivitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.
5. Manajemen Kualitatif/Informasi, adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya. Manajemen kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena.
6. Mutu Diri Pekerja, Individu adalah pemegang kendali penuh terhadap dirinya sendiri. Tidak mungkin seseorang menjadi lebih baik tanpa usaha dari dirinya sendiri. Tidak mungkin seorang pekerja dapat memenuhi kebutuhan kualitas dalam tempat kerjanya jika dia tidak mau meningkatkan kualitas dirinya

7. Penyesuaian Diri, atau sering disebut dengan adaptasi adalah suatu penyesuaian pribadi terhadap lingkungan, penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, juga dapat berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan pribadi
8. Belajar dan Memahami Sesuatu, suatu faktor perilaku yang dapat diukur dan/atau diobservasi untuk menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu yang menjadi acuan penilaian kinerja dan
9. Pencapaian Hasil, adalah suatu objek yang dapat dinilai atas usaha suatu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

(Mekta, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016)

mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif , Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu , tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Luthans (2012) mengemukakan bahwa, “Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2012:371) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.

Menurut Robbins (2010:40) Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.

Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Kusuma Putri (2015) mengungkapkan tujuh factor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan yaitu:

- a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*).
- b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)
- c. Karakteristik individu
- d. Lingkungan kerja
- e. Hubungan positif
- f. Struktur organisasi
- g. Gaya manajemen

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (dalam Sudarma, 2004: 402-403) bentuk komitmen organisasi yang keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi:

1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Merupakan kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa cocok dan mau melakukannya.

Komitmen afektif terhadap organisasi menurut Allen dan Meyer merupakan variabel keterikatan emosional terhadap organisasi, yang meliputi nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi (Sudarma, 2004: 402).

Dunham, Grube, dan Castanada (1994) dalam N. H Setiadi (2005: 51) menyatakan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh:

- a. Otonomi pekerjaan/ tugas
 - b. Signifikansi pekerjaan/ tugas
 - c. Identitas pekerjaan/ tugas
 - d. Kekayaan keterampilan
 - e. Umpan balik atasan
 - f. Perasaan dibutuhkan
 - g. Partisipasi karyawan terhadap organisasi
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuans)

Komitmen kontinuans menurut Allen dan Meyer (1993) adalah komitmen yang didasarkan pada biaya yang ditanggung karyawan bila keluar dari organisasi. Komitmen kontinuans merupakan komitmen yang rasional. Karyawan bertahan karena membutuhkan, dia tidak bisa memilih identitas sosial lain karena ancaman kerugian. Karyawan disini memperhitungkan untung rugi. Jadi komitmen kontinuans adalah kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain.

Komitmen kontinuans menurut Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) N. H Setiadi (2005: 51) dipengaruhi oleh:

- a. Usia
- b. Lama bekerja
- c. Kepuasan karir
- d. Intensi keluar

3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen Normatif adalah perasaan wajib yang ada pada karyawan untuk berada di dalam organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana. Menurut Allen dan Meyer (dalam N. H Setiadi, 2005: 51) komitmen normatif dipengaruhi oleh perasaan dibutuhkan oleh organisasi (*organizational dependability*).

3. Akuntabilitas

1. Pengertian Akuntabilitas

Nasirah (2016) Akuntabilitas juga merupakan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam pencapaian hasil pada pelayanan publik. Dalam hubungan ini, diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil serta cara-cara yang digunakan untuk mencapai semua itu. Pengendalian (*contro*) sebagai bagian penting dalam manajemen yang baik adalah hal yang saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain pengendalian tidak dapat berjalan efisiensi dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik dan juga sebaliknya

Mardiasmo (2009, hal. 20) mengemukakan bahwa akuntabilitas publik sebagai kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Menurut Mardiasmo (2009), Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya (Penny Kusumastuti Lukito, 2014, hal. 2).

Pendapat lain sebagaimana dikemukakan Hamid (2007, hal. 136) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Akuntabilitas merupakan konsep mengenai perilaku untuk mengawasi pihak lain, untuk menilai apakah mereka telah memenuhi tanggung jawab mereka, dan untuk menerapkan sanksi jika mereka ini belum memenuhi tanggung jawab (Mashaw, 2006).

Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban manajemen atau penerima amanah kepada pemberi amanah atas pengelolaan sumber-

sumber daya yang dipercayakan kepadanya baik secara vertikal maupun secara horizontal (Endahwati, 2014).

Akuntabilitas diartikan sebagai kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas performansinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggungjawabnya. Sedikitnya ada tiga pilar utama yang menjadi pilar terbangunnya akuntabilitas, yaitu:

- a. Adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan berbagai komponen dalam mengelola sekolah.
- b. Adanya standar kinerja di setiap institusi yang dapat diukur dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya
- c. Adanya partisipasi untuk saling menciptakan suasana kondusif dalam menciptakan pelayanan masyarakat dengan prosedur yang mudah, biaya murah dan pelayanan yang cepat (Minarti, 2011, hal. 224).

Akuntabilitas merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang memiliki dan menggunakan kewenangan tertentu yang dapat dikendalikan dan pada kenyataannya memang terbatas oleh ruang lingkup penggunaan kekuasaan oleh instrumen pengendalian eksternal, termasuk sistem nilai internal yang berlaku dalam institusi yang bersangkutan (Akdon, 2009, hal. 208).

2. Asas-asas Akuntabilitas

Pelaksanaan akuntabilitas perlu memperhatikan asas-asas sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Beberapa sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah (Sedarmayanti, 2012, hal. 70).

3. Indikator Akuntabilitas

Indikator akuntabilitas menurut Krina (2003, hal. 11) adalah sebagai berikut :

1. Keputusan harus dibuat secara tertulis dan tersedia bagi setiap warga yang membutuhkan.
2. Membuat suatu keputusan yang sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai prinsip administrasi yang benar.
3. Akurasi dan kelengkapan informasi.
4. Penjelasan sasaran kebijakan yang diambil dan dikomunikasikan.

5. Kelayakan dan konsistensi.
6. Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan.

Dadang Solihin (2007) mengemukakan bahwa indikator minimum akuntabilitas adalah sebagai berikut :

1. Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan
2. Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Adanya output dan outcome yang terukur

4. Manfaat Akuntabilitas

Waluyo (2007, hal. 197) mengemukakan bahwa upaya perwujudan sistem akuntabilitas pada organisasi dimaksudkan untuk:

1. Memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap organisasi.
2. Mendorong terciptanya transparansi dan responsiveness organisasi.
3. Mendorong partisipasi masyarakat.
4. Menjadikan organisasi lebih dapat beroperasi secara efisien, efektif, ekonomis dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
5. Mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengembangan pengukuran kinerja.
6. Mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan kondusif serta peningkatan disiplin.

7. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

5. Dimensi Akuntabilitas

Syahrudin Rasul (2002, hal.11) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi akuntabilitas, yaitu:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi.

Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktik organisasi yang sehat.

2. Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan

organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas kebijakan lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

5. Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

4. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Terdapat Dimensi Kinerja Karyawan menurut John Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017:192) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau

prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Effendi (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Abdullah (2013) pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam hal: (1) Komitmen dalam pencapaian tujuan; (2) Meminta feedback dan pelatihan kerja; (3) Berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer; (4) Mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan; (5) Mempersiapkan telaah kerja. Sedangkan manajer bertanggung jawab dalam hal: (1) Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan; (2) Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan; (3) Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi; (4) Memberikan feedback dan pelatihan sesuai keperluan; (5) Menyediakan peluang pengembangan karyawan Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Prawirosentono (1999) antara lain: (1) Efektifitas dan efisiensi; (2) Otoritas (Wewenang); (3) Disiplin.; (4) Inisiatif.

Setiawati (2009) menyatakan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Effendi (2009) yang melihat kompetensi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, menemukan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan.

Dhermawan (2012) yang mengkaji tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Boreham (2004) menyatakan bahwa kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan pada Universitas Stirling mempunyai tantangan terhadap karyawan neo-liberal di Universitas Stirling.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Rivai (2009) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Sedangkan menurut Moeheriono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi tingkat pendidikan, insentif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sikap seorang atasan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Efek dari semua itu tentu akan bermuara pada kinerja pegawai yang semakin turun atau malah sebaliknya, karena atasan merupakan bagian dari penggerak kinerja anak buahnya, menghasilkan kontribusi untuk organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3). Amstrong dan Baron (1998:15) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja menurut Wibowo (2013) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Simamora (2010) berpendapat bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2013) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktifitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai dampak atas organisasi karena dapat membantu dalam hal-hal pengambilan keputusan dan pemberian umpan baik atas kinerja, hasil-hasil proses penilaian dapat memberikan masukan informasi yang berguna tentang keberhasilan aktivitas staf misalnya proses penilaian kinerja dapat mengungkapkan keadaan pegawai baik dari segi kemampuan, Komitmen dan penggunaan waktu dalam melakukan aktivitasnya, keadaan tersebut dapat diantisipasi misalnya melalui aktivitas pelatihan maupun pengembangan.

Kiranya tidak perlu membicarakan dampak baik dari pamor seorang atasan, pasalnya hal tersebut tentu sudah dapat diperkirakan secara umum. Namun dalam sisi lain dalam penulis akan berbagi cara pandang sebaliknya, penyebab buruknya kinerja pegawai karena kepemimpinan seorang atasan yang kurang berkomitmen. Sehingga menjadikan rasa kepercayaan pada atasan yang rendah, muncul karena kurangnya kompetensi dan keandalan seorang atasan. Ini menjadikan kepuasan kerja pegawai menurun, bisa karena perhatian terhadap kesejahteraan pegawai kurang mendapat perhatian.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (1) manajer memerlukan

evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
- Keperluan perusahaan yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- Dokumentasi yang meliputi : (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- *Posisi tawar.* Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- *Perbaikan kinerja.* Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- *Penyesuaian kompensasi.* Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- *Keputusan penempatan.* Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- *Pelatihan dan pengembangan.* Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- *Perencanaan dan pengembangan karier.* Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.

- *Evaluasi proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- *Ketidakakuratan informasi.* Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- *Kesempatan kerja yang adil.* Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.* Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara umum, kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor individu dan lingkungan organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas diri antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan memiliki integritas yang tinggi ia memiliki konsentrasi diri yang baik, sehingga ia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas. Sedangkan faktor lingkungan organisasi yang meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kerja yang

efektif serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Supardi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Variabel individual, terdiri dari ; kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat social dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu			
Pengaruh Variabel		Penulis Jurnal	Hasil Penelitian
Pengaruh Pegawai Produktivitas Pegawai Dinas Kota Bandung	Kompetensi Terhadap Kerja Kesehatan	Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar 2018	Peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung telah dilaksanakan dengan cukup baik.
Analisis Komitmen Terhadap Karyawan	Pengaruh Organisasi Kinerja (Studi Pada	Arina Nurandini & Eisha Lataruva 2014	1. Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Pegawai Perum Perumnas
Jakarta)

kinerja karyawan.
Kepuasan kerja yang
tinggi akan
memberikan kinerja
yang tinggi.

2. Komitmen Normatif
memiliki pengaruh
yang positif dan
signifikan terhadap
kinerja karyawan.
Komitmen normatif
yang tinggi akan
memberikan kinerja
yang tinggi.

3. Komitmen
Continuance
memiliki pengaruh
yang positif dan
signifikan terhadap
kinerja karyawan.
Komitmen
Continuance yang
tinggi akan
memberikan kinerja
yang tinggi.

Akuntabilitas Dan WAHYU
Transparansi Pemerintah
Desa Dalam Pengelolaan
Alokasi Dana Desa (Add)
Di Desa Borong Pa'la'la
2018

Hasil Analisis yang telah
dilakukan oleh peneliti
menerangkan bahwa,
Penatausahaan
pengelolaan keuangan
Desa Borong Pa'la'la

Kecamatan Pattallassang
Kabupaten Gowa

sudah menggunakan format sesuai dengan lampiran dalam Permendagri nomor 113 tahun 2014 baik format Raperdes tentang APBDes, APBDes, proposal kegiatan, Rancangan Anggaran Biaya (RAB), pernyataan pertanggungjawaban belanja, buku kas umum, buku bank, buku pembantu pajak, buku pembantu kegiatan, laporan realisasi APBDes, laporan pertanggungjawaban realisasi pelaksanaan APBDes, laporan kekayaan milik desa, dan laporan program sektoral dan program daerah masuk ke desa.

Pengaruh Kompetensi Annisa Putri Soetrisno
Terhadap Kinerja & Alini Gilang
Karyawan (Studi Di Pt.
Telekomunikasi Indonesia
Tbk Witel Bandung)

2018

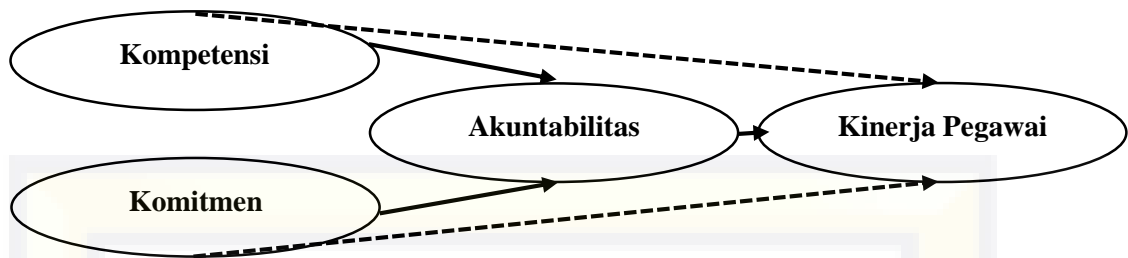
Penelitian ini menggunakan 63 responden yang disebarkan kepada karyawan PT. Telekomunikasi

Indonesia Tbk Witel Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel kompetensi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kompetensi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung sudah baik dengan skor 76%.

C. Kerangka Pikir

Beberapa variable yang diperkirakan dapat menjelaskan Analisis Kompetensi dan Komitemen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng (Studi Kasus Pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kelurahan Ceppaga, Kelurahan Tana Batue. Variable tersebutlah yang kemudian akan diteliti untuk membuktikan efisiensi Kinerja Pegawai yang dilakukan di daerah penelitian.

Untuk memudahkan dan memperjelas pemikiran dalam penelitian ini maka berikut skema kerangak pikir .



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

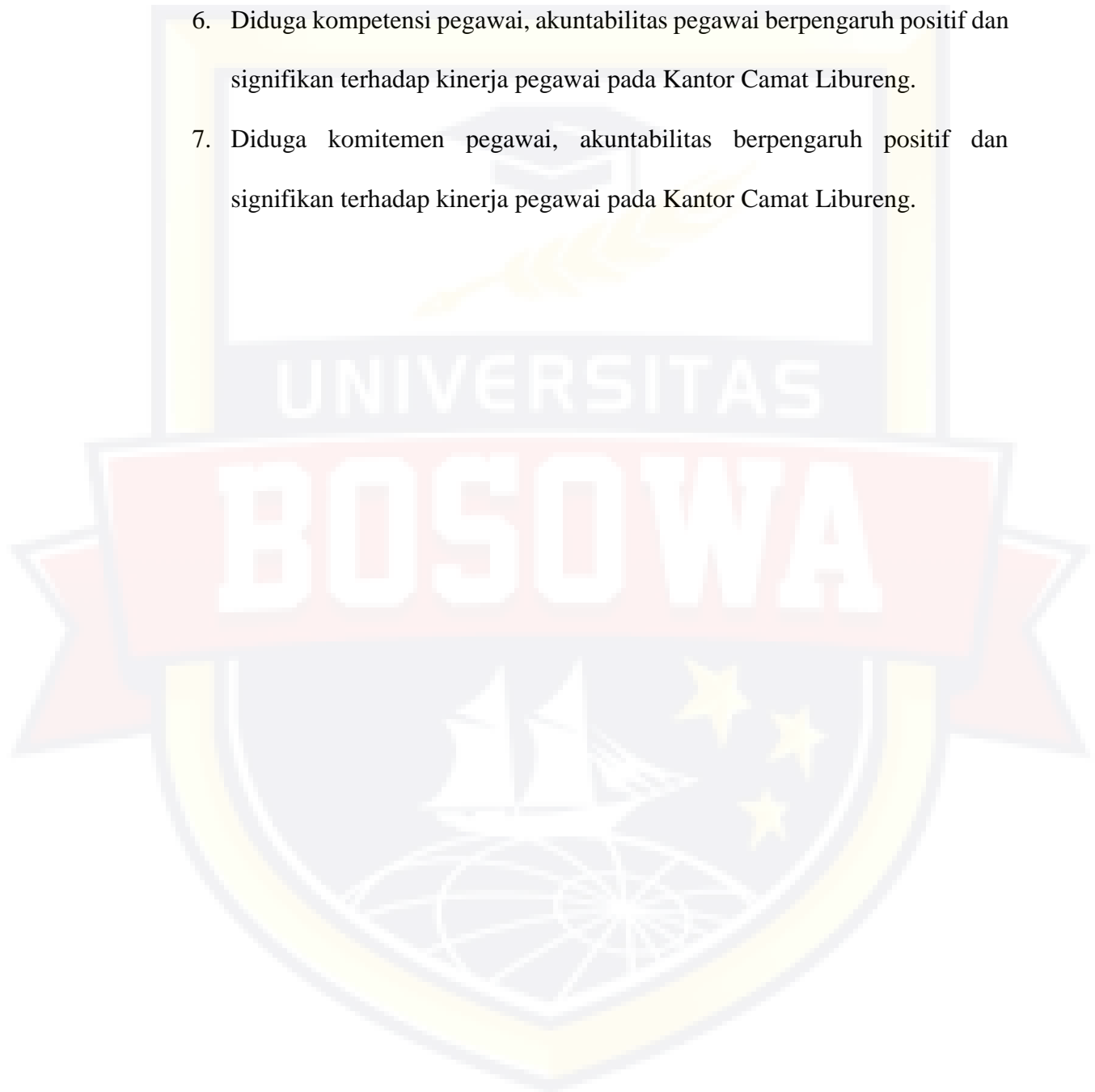
D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, serta temuan penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran teoritis, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis yang diduga bahwa Kompetensi sebagai variable independen yang berpengaruh terhadap akuntabilitas dan kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Dari kerangka pikir induk ini diturunkan beberapa hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng.
2. Diduga komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai pada Kantor Camat Libureng.
3. Diduga akuntabilitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.
4. Diduga kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng.

5. Diduga komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng.
6. Diduga kompetensi pegawai, akuntabilitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng.
7. Diduga komitmen pegawai, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu sampel dari populasi, penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini dipilih objek penelitian yaitu kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng Kab. Bone. Pemilihan wilayah tersebut dengan pertimbangan bahwa kantor camat libureng adalah objek yang harus dikaji tentang kinerja pegawai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit atau objek analisa yang ciri-ciri karakteristik hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Libureng.
2. Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling yaitu pegawai kantor camat libureng dan dalam menggunakan metode slovin maka ditetapkan 50 pegawai kantor camat.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi

bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri atas 2 variabel exogen, variabel intervening dan 1 variabel endogen masing- masing variabel memiliki indikator sebagai berikut :

1. Variabel Exogen

a. Kompetensi

Indikator :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

b. Komitmen

Indikator :

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*).
2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)
3. Karakteristik individu
4. Lingkungan Kerja
5. Hubungan positif
6. Sturuktur Organisasi
7. Gaya manajemen

2. Variabel *Intervening*

a. Akuntabilitas

Indikator :

1. Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan
2. Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Adanya *output* dan *outcome* yang terukur

3. Variabel Indogen

a. Kinerja Pegawai

Indikator :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan Waktu dalam Bekerja

4. Kerja sama

F. Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari hasil wawancara Pegawai Kantor Camat Libureng. Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media prantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan secara umum.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian Sani dan Maharani (2013: 184).
2. Wawancara melalui tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung, khususnya pegawai kantor Camat Libureng yang meliputi, Kinerja Pegawai, serta data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.
3. Dokumentasi dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan. Sani dan Masyhuri (2010: 202).

H. Teknik Analisa Data

Menurut Sani & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data

dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013:74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji T (T-tes)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167).

2. Uji Statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau

simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 165).

3. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik Sani dan Maharani (2013:65).

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sanidan Maharani (2013:74).

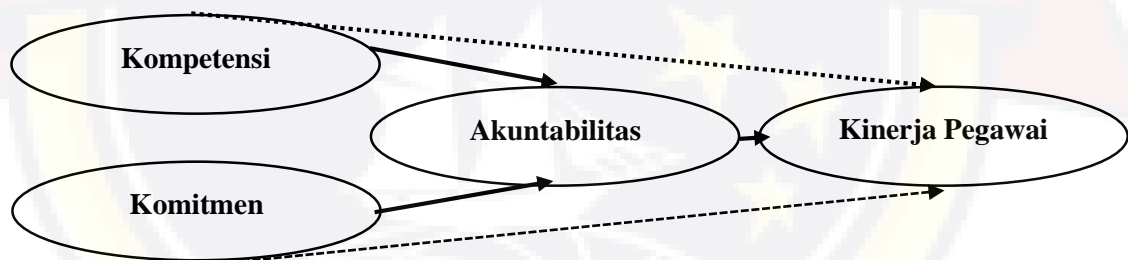
Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah distandartkan dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v21, dengan ketentuan uji F pada $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (*sig. F*) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (*sig. T*) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak

langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013:74).

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam panah yaitu :

1. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).
2. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) melalui variabel intervening (Akuntabilitas).



Gambar 3.1

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

$$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1 \dots\dots\dots\text{Substruktural Parsial}$$

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \epsilon_2 \dots\dots\dots\text{Substruktural 2}$$

X_1 = Kompetensi

X_2 = Komitmen

X_3 = Akuntabilitas

Y = Kinerja Pegawai

I. Uji Validasi Data dan Reabilitas Data

1. Uji Validasi

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono dalam (Sani 2010: 249).

2. Uji Reabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010: 250) “Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *acronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

J. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam defenisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel exogen, intervening dan endogen.

- a. Variabel exogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel endogen. Variabel exogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Komitmen.
- b. Variabel Intervening adalah variabel yang sepenuhnya mempengaruhi hubungan antara variabel exogen dan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diakses dan diperoleh. Variabel intervening yang digunakan dalam peneltian ini adalah akuntabilitas.

- c. Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel exogen. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Libureng

1. Deskripsi Lokasi Penelitian Kantor Camat Libureng

Kabupaten Bone merupakan salah satu daerah yang berada di pesisir timur Sulawesi Selatan. Kabupaten Bone terletak 174 km ke arah timur Kota Makassar, secara otonomis berada diposisi $4^{\circ}13' - 5^{\circ}6' LS$ dan $119^{\circ}42' - 120^{\circ}30' BT$ dengan luas wilayah 4.559 km^2 atau sekitar 7,3 persen luas dari luas Provinsi Sulawesi Selatan. Batas-batas administrasi Kabupaten Bone adalah:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Wajo dan Kabupaten Soppeng.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Sinjai dan Kabupaten Gowa.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep dan Kabupaten Barru.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone (Provinsi Sulawesi Tenggara).

Kabupaten Bone memiliki garis pantai sepanjang 138 km dari arah selatan ke arah utara. Daerah Kabupaten Bone terletak pada ketinggian yang bervariasi mulai dari 0 meter (tepi pantai) hingga lebih dari 1.000 meter dari permukaan laut.

Keadaan permukaan lahan bervariasi mulai dari landau bergelombang dan curam 37 Daerah landau dijumpai sepanjang pantai dan bagian utara, sementara di bagian Barat dan Selatan umumnya bergelombang hingga curam.

Secara administrasi Kabupaten Bone terbagi atas 27 Kecamatan, 44 Kelurahan dan 328 Desa.

Di Kecamatan Libureng terdapat 18 Desa, 2 Kelurahan salah satu yakni Kantor Camat Libureng yang memiliki luas wilayah 344,25 km² dengan jumlah penduduk 24.559 jiwa. Selain itu adapun persentase penduduk Kecamatan Libureng berdasarkan Kecamatan Libureng sebagai berikut :

a. Penduduk berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin yaitu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja seseorang dan juga menjadi patokan dalam menentukan perbedaan pembagian kerja. Karena ada beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan. Berdasarkan data yang diperoleh penduduk dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)
Laki-Laki	11.876
Perempuan	12.683
Jumlah	24.559

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil 2021

Berdasarkan Tabel. 4.1 menunjukkan bahwa tingkat penduduk di Kecamatan Libureng mayoritas perempuan dengan jumlah 12.683 jiwa dengan hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan penduduk di Kecamatan Libureng cukup tinggi.

Dari persentasi tersebut maka penduduk perempuan lebih dominan meskipun perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan perempuan akan menentukan jenis pekerjaan yang dilakukan karena tidak semua jenis pekerjaan dilakukan oleh perempuan.

2. Organisasi Kantor Camat Libureng

Kecamatan Libureng sebagai salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bone luas wilayah sekitar 344,25 Km² dengan koordinat geografis berada pada 4°36-5°06"LS dan 119°42-120°40"BT, dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Lappa Riaja dan Ponre
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kahu dan Bonto Cani

- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Patimpeng
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Maros

Kecamatan Libureng berada pada kategori lokasi Dataran yang mempunyai jarak tempuh 110 Km dari Ibukota Kecamatan ke Ibukota Kabupaten, dan secara administrasi terdiri dari 2 (Dua) Kelurahan dan 18 (Delapan Belas) Desa yaitu:

1. Kelurahan Tanabatue
2. Kelurahan Ceppaga
3. Desa Mallinrung
4. Desa Mattiro Bulu
5. Desa Wanuwawaru
6. Desa Suwa
7. Desa Pitumpidange
8. Desa Polewali
9. Desa Laburasseng
10. Desa Tappale
11. Desa Ponre-Ponre
12. Desa Tompo Bulu
13. Desa Baringeng
14. Desa Bune
15. Desa Mattiro Walie
16. Desa Mario
17. Desa Swadaya

18. Desa Poleonro

19. Desa Mattiro Deceng

20. Desa Binuang

Sesuai dengan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, berdasarkan Perbub Bone No. 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan yaitu :

a. Tugas

a. Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah.

b. Menyelenggarakan Tugas umum pemerintahan yang meliputi:

- ❖ Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- ❖ Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- ❖ Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- ❖ Mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana, fasilitas pelayanan umum
- ❖ Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan ditingkat Kecamatan.
- ❖ Membina dan Mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa
- ❖ Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa

- ❖ Melaksanakan Tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

❖ **Tugas Pokok**

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas - tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bone Tahun 2016 Nomor 8.

Tugas Pokok Kecamatan yang dipimpin oleh Camat adalah membantu Bupati melaksanakan pemerintahan di wilayah Kecamatan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, Kecamatan mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;

- c. Pengordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Pengordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Pengordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Pengordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
- h. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di Kecamatan; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diperintahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Camat didukung oleh unsur-unsur sebagai berikut :

1. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggung jawab kecamatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan program dan anggaran pada Kecamatan;
- b. Pelaksanaan Program dan anggaran;
- c. Pengordinasian tugas-tugas pada kecamatan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seksi lain dan/atau kelurahan;
- d. Penyusunan bahan dokumentasi dan statistic, peraturan perundang – undangan, pengelolaan bahan bacaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat;
- e. Penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada camat;
- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga;
- g. Penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- h. Pelaksanaan Pembinaan ASN di lingkungan kecamatan; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat terkait tugas dan fungsinya.

Sekretariat yang dalam pelaksanaannya dipimpin oleh Sekretaris camat membawahi beberapa sub bidang yaitu :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian
- b. Sub Bagian Program dan Keuangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.

2. Seksi Pemerintahan dan Kependudukan

- a. Menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan desa/kelurahan serta pembinaan keagrariaan;

- b. Menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, organisasi masyarakat, dan lembaga kemasyarakatan lainnya;
- d. Memfasilitasi penyelesaian sengketa antar desa/kelurahan;
- e. Memfasilitasi penyusunan peraturan desa dan peraturan kepala desa;
- f. Memfasilitasi administrasi tata pemerintahan desa;
- g. Memfasilitasi pelaksanaan tugas kepala desa dan perangkat desa;
- h. Memfasilitasi pelaksanaan pemilihan kepala desa;
- i. Memfasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi badan permusyawaratan desa;
- j. Merekomendasikan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa;
- k. Memfasilitasi kerja sama antar desa dan kerja sama desa dengan pihak ketiga;
- l. Memfasilitasi penataan, pemanfaatan, dan pendayagunaan ruang desa serta penetapan dan penegasan batas desa;
- m. Memfasilitasi pelaksanaan pemilihan kepala desa;
- n. Memfasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi badan permusyawaratan desa;
- o. Merekomendasikan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa;

- p. Memfasilitasi kerja sama antar desa dan kerja sama desa dengan pihak ketiga;

Memfasilitasi penataan, pemanfaatan, dan pendayagunaan ruang desa serta penetapan dan penegasan batas desa;

3. Seksi Ketentraman Umum dan Ketertiban

- a. Menyiapkan bahan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum;
- b. Melaksanakan pembinaan tertib perizinan termasuk pembinaan aparat ketertiban;
- c. Memfasilitasi penyelesaian sengketa tanah;
- d. Fasilitasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- e. Fasilitasi penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- f. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Ketentraman; dan Ketertiban Umum; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan camat terkait tugasnya.

4. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

- a. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan pertanian, peternakan, perhubungan, perdagangan, lingkungan hidup dan kehutanan;
- b. Fasilitasi sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dengan pembangunan desa;
- c. Koordinasi pendampingan desa di wilayahnya;

- d. Fasilitasi penyusunan program dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa;
- e. Fasilitasi penyusunan perencanaan pembangunan partisipatif;
- f. Fasilitasi penyusunan program dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa;
- g. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat terkait tugasnya.

5. Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan

Rakyat.

- a. Menyiapkan bahan penyelenggaraan perekonomian dan PAD serta kesejahteraan rakyat;
- b. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam usaha pengembangan ekonomi produksi dan distribusi;
- c. Memfasilitasi penyelenggaraan perekonomian dan optimalisasi PAD serta peningkatan kesejahteraan rakyat;
- d. Memfasilitasi pembinaan pajak bumi dan bangunan;
- e. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan bidang keagamaan, kesehatan, pendidikan, kebudayaan dan ketenagakerjaan;
- f. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pembinaan kesejahteraan rakyat, organisasi kemasyarakatan dan keagamaan;

- g. Mengoordinasikan, memantau dan memfasilitasi pemberian bantuan sosial;
- h. Mengoordinasikan pelaksanaan pembangunan kawasan perdesaan di wilayahnya
- i. Memfasilitasi pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban lembaga kemasyarakatan;
- j. Memfasilitasi pengelolaan keuangan desa dan pendayagunaan aset desa;
- k. Memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan perekonomian dan PAD serta peningkatan kesejahteraan rakyat dalam wilayah kecamatan;
- l. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Perekonomian, Pendapatan Asli Daerah dan Kesejahteraan Rakyat; dan
- m. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan camat terkait tugasnya.

6. Seksi Pelayanan Umum

- a. Memfasilitasi pelayanan umum dan pemeliharaan sarana prasarana fasilitas pelayanan umum;
- b. Memfasilitasi pelayanan kebersihan, pertamanan, pemakaman dan penerangan jalan umum;
- c. Memfasilitasi pembinaan dan pelayanan penataan ruang dan permukiman;
- d. Memfasilitasi dan melaksanakan program pelayanan umum;

- e. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan umum;
- f. Melaksanakan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada seksi pelayanan umum; dan
- g. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan Camat terkait tugasnya.

Adapun struktur organisasi Kecamatan Libureng sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Bone Nomor 94 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris Kecamatan
 - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian program dan keuangan
3. Seksi Pemerintahan dan Kependudukan
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
5. Seksi Pembangunan, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
6. Seksi Perekonomian PAD dan Kesejahteraan Rakyat
7. Seksi Pelayanan Umum

Kelompok Jabatan Fungsional

3. Profil Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone

Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone sebagai salah satu pemerintah daerah mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi. Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditandai dengan ditetapkannya UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa konsekuensi yang luas bagi lembaga pemerintahan ditingkat

daerah. Berikut gambaran umum dari Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

a. Visi dan Misi

1. Visi

Masyarakat Bone yang mandiri berdaya saing dan sejahtera

2. Misi

Meningkatkan tata kelolah pemerintahan yang baik, bersih dan bebas KKN.

b. Struktur Organisasi Kantor Camat Libureng

Sesuai dengan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, berdasarkan Perbub Bone No. 94 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan adalah sebagai berikut terdiri dari :

1. Camat

2. Sekretaris Kecamatan

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

4. Sub Bagian Program dan Keuangan

5. Seksi Pemerintahan dan Kependudukan

6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

7. Seksi Ketertiban dan Ketentraman Umum

8. Seksi Pengelola PAD dan Ekonomi Kesejahteraan Rakyat

9. Seksi Pelayanan Umum

10. Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kecamatan Libureng

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kantor Lurah Ceppaga, Pegawai Kantor Lurah Tanabatue dan Aparat Desa di Kecamatan Libureng. Penelitian ini menyebarkan 50 Kuesioner, yang semuanya dijadikan data penelitian. Tingkat pengambilan 100% dikarenakan semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, umur dan pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, table dibawah ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis laki-laki dan perempuan sebanyak 50 orang .

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	35%
2	Perempuan	15	15%
	Total	50	50%

Sumber: Hasil Olahan data primer 2022

Dari table mengidentifikasi bahwa pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kelurahan Ceppaga, Pegawai Kelurahan Tanabatue dan Aparat Desa yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin Laki-Laki dan Perempuan.

2. Umur

Berdasarkan usia Responden, table berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagai besar berumur ≥ 31 tahun yaitu sebanyak 3% responden, dilanjutkan umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 47% responden.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	31-40 Tahun	3	3%
2	41-50 Tahun	47	47%
3	Diatas 50 Tahun	0	0%
Total			50%

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer 2022

Dari table memperlihatkan yang mendominasi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berumur 41-50 Tahun sebesar 47 dan 3% sampel berusia bahwa pegawai yang berusia 31-40 Tahun.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, table berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini tingkat pendidikan paling tinggi yaitu S1 sebanyak 33 responden, pendidikan S2 sebanyak 2 responden dan SMA sebanyak 15 responden.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	2	2%
2	S1	33	33%
3	SMA	15	15%
Total		50	50%

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2022

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variable atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan data meringkas data secara ilmiah dalam bentuk table atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Kompetensi

Marwansyah (2012) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi ditransformasi menjadi 6 pertanyaan, hasil pengukuran dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5**Presepsi Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	35	13	2	-	-	16,6
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.	32	18	-	-	-	25
3	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	31	14	5	-	-	16,6
4	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	18	28	4	-	-	16,6
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	23	25	2	-	-	16,6
6	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.	23	25	2	-	-	16,6
7	Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja	27	21	2	-	-	16,6
8	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	18	27	4	1	-	12,5

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas maka tanggapan responden terhadap item-item variable kompetensi dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 50 responden terhadap item-item variable KT1, 16,6, KT2, 25, KT3,16,6, KT4 16,6, KT5 16,6, KT6 16,6, KT7 16,6 dan KT8 12,5.

b. Komitmen

Tabel 4.6

Presepsi Pertanyaan Variabel Komitmen							
No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	19	18	13	-	-	16,6
2	Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.	23	27	-	-	-	25
3	Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.	40	10	-	-	-	25
4	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	36	5	9	-	-	16,6
5	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.	18	23	9	-	-	16,6
6	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.	24	26	-	-	-	25
7	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.	32	18	-	-	-	25
8	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.	28	22	-	-	-	25

Sumber : Output Spss21

Berdasarkan table 4.6 diatas maka tanggapan responden terhadap item-item variable komitmen dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata kompetensi jawaban 50 responden terhadap item-item variable KM1, 16,6, KM2 25, KM3 25, KM4 16,6, KM5 16,6, KM6 25, KM7 25, dan KM8 25.

c. Akuntabilitas

Table 4.7

Presepsi Terhadap Variabel Akuntabilitas

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Melaksanakan prosedur sesuai ketentuan.	41	9	-	-	-	25
2	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.	25	25	-	-	-	25
3	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.	19	21	10	-	-	16,6
4	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program	13	23	7	7	-	12,5
5	Pegawai dikenakan sanksi atas kesalahan dan kelalaian dalam bekerja.	16	25	7	2	-	12,5
6	Fasilitas yang diberikan dapat memuaskan	25	25	-	-	-	25
7	Pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan	25	25	-	-	-	25
8	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.	25	24	1	-	-	16,6

Sumber : Output Spss21

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variable Akuntabilitas dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi

jawaban 50 responden terhadap item-item variable AK1 25, AK2 25, AK3 16,6, AK4 12,5, AK5 12,5, AK6 25, AK7 25 dan AK8 16,6.

d. Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

Presepsi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Presepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain.	31	15	4	-	-	16,6
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	37	13	-	-	-	25
3	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain.	32	12	6	-	-	16,6
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.	20	25	5	-	-	16,6
5	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain.	18	27	5	-	-	16,6
6	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.	35	15	-	-	-	25
7	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.	18	29	3	-	-	16,6
8	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	31	16	-	3	-	16,6

Sumber : Output Spss21

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variable Kinerja Pegawai dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban 50 responden terhadap item-item variable KN1 16,6, KN2, 25, KN3 16,6, KN4 16,6, KN5 16,6, KN6 25, KN7 16,6, dan KN8 16,6.

Karakteristik kinerja pegawai yaitu melihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng diantaranya Kompetensi, Komitmen, Akuntabilitas dan Kinerja Pegawai.

Adapun variable penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi

kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, efisien. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Zwell (2000), menyampaikan kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.
2. Karakteristik kepribadian. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.
3. Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.
4. Isu emosional. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/ penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.
6. Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut”.

2. Komitmen

Komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*).
2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)
3. Karakteristik individu
4. Lingkungan kerja
5. Hubungan positif
6. Struktur organisasi
7. Gaya manajemen

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang memiliki dan menggunakan kewenangan tertentu yang dapat

dikendalikan dan pada kenyataannya memang terbatas oleh ruang lingkup penggunaan kekuasaan oleh instrumen pengendalian eksternal, termasuk sistem nilai internal yang berlaku dalam institusi yang bersangkutan.

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi.

Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktik organisasi yang sehat.

2. Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan

organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas kebijakan lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

5. Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Variabel individual, terdiri dari ; kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat social dan penggajian), demografis (umur asal-usul, dan jenis kelamin).
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

C. Analisis Jalur/Path Analysis

1. Hasil Olahan Data Sub I

Regresion Sub I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
	Residual	443.382	47	9.434		
	Total	445.680	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.772	11.865		3.436	.001
	Kompetensi	.559	.193	.545	.307	.000
	Komitmen	.504	.163	.558	.397	.000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

2. Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Pengujian ANOVA dapat dipilih pada tabel

berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Hipotesis Individual (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
	Residual	443.382	47	9.434		
	Total	445.680	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Pada tabel diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan kurang dari 5% sehingga dapat disimpulkan X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung kompetensi

terhadap akuntabilitas adalah sebesar 0,531 atau dibulatkan 53%. Dengan demikian, tinggi rendahnya kompetensi dipengaruhi oleh akuntabilitas sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dijelaskan faktor lain di luar model.

Dengan menggunakan program SPSS versi 21 menghasilkan hasil uji statistik kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Besaran pengaruh simultan adalah 0,05 atau dibulatkan 5% merupakan kontribusi dari variabel kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai melalui akuntabilitas. Sedangkan sisanya 95% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Model simultan ini terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probability (sig) atau $<0,01$. Pengujian signifikansi lebih lanjut diteruskan dengan pengujian individual melalui parameter statistic t. hasil pengujian individual juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan memperhatikan perolehan $\text{sig} < 0,01$ pada jalur X_1 $\text{sig} < 0,01$ pada jalur X_2 . Hal ini tentunya menjelaskan bahwa secara simultan dan parsial kompetensi dan komitmen dapat dijadikan variabel yang berpengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, pengaruh kausal empiris antara variabel (X_1) kompetensi dan (X_2) komitmen.

3. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji t digunakan menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variable independen. Caranya dengan melakukan Uji t dengan melihat nilai signifikan dari masing-masing variable independen. Bila nilai signifikan

$<0,05$ maka variable independen tersebut secara parsial mempengaruhi variable dependen.

1. Pengaruh variabel kompetensi (X_1)

Berdasarkan tabel diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,760 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis I diterima, yang artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel komitmen (X_2)

Berdasarkan tabel diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,745 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang artinya bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai.

3. Pengaruh variabel akuntabilitas (X_3)

Berdasarkan tabel diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $1,798 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang artinya bahwa variabel ukuran kantor (SIZE) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Koefisien Determinasi model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Pada tabel nilai Adjusted R Square (R_2) sebesar 0,37 atau 37% artinya variasi variabel X_1 , X_2 dan X_3 mampu menjelaskan sebesar 37% variasi variabel nilai kinerja pegawai.

5. Uji Sobel

Untuk besaran pengaruh tidak langsung, dapat dihitung dengan mengkalikan variabel independen dengan variabel intervening sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai malalui akuntabilitas

$$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Z = 0.559 \times 0.504 = 0.281$$

2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai melalui akuntabilitas

$$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Z = 0.507 \times 0.505 = 0.256$$

Untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, dilakukan uji sobel. Sobel test pada penelitian dilakukan dengan menggunakan Sobel test calculator (online), sehingga didapatkan nilai sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.559	Sobel test: 2.11383037	0.13328222	0.03452976
b	0.504	Aroian test: 2.05729936	0.13694458	0.03965744
s_a	0.193	Goodman test: 2.17529318	0.12951633	0.02960815
s_b	0.163	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil uji Sobel tersebut didapatkan nilai p-value sebesar 0.034 yang lebih kecil dibandingkan alpa 0.05, karenanya bisa disimpulkan dimana pada tidak langsung ini terjadi pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.507	Sobel test:	2.03736966	0.12566939	0.04161301
b	0.505	Aroian test:	1.98380473	0.1290626	0.04727761
s _a	0.147	Goodman test:	2.09552185	0.12218198	0.03612463
s _b	0.200	Reset all	Calculate		

Sumber: Data Spss21

Berdasarkan hasil uji Sobel tersebut didapatkan nilai p-value sebesar 0.041 yang lebih kecil dibandingkan alpa 0.05, karenanya bisa disimpulkan dimana pada tidak langsung ini terjadi pengaruh yang signifikan.

6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening/mediasi digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Model

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.772	11.865		3.436	.001
	Kompetensi	.559	.193	.545	.307	.000
	Komitmen	.504	.163	.558	.397	.000

b. Dependent Variable: Akuntabilitas

Sumber : Data sekunder yang diolah

$$PX_3 X_1 + PX_3 X_2$$

$$0,545 + 0,558 + e$$

Berdasarkan hasil output SPSS diatas analisis model (1) :

1. Nilai standardized Coefficients X_1 terhadap X_3 sebesar 0,545 dan signifikan pada 0,504 yang berarti X_1 mempengaruhi X_3 merupakan nilai path atau jalur P^2 .
2. Nilai standardized Coefficients X_2 0,558 dan signifikan pada 000 yang berarti X_3 mempengaruhi nilai path atau jalur P^5 .

ANALISIS MODEL I

Tabel 4.12

Analisis Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.490	10.091		3.319	.002
	Kompetensi	.507	.147	.531	.760	.000
	Komitmen	.505	.200	.549	.745	.000
	Akuntabilitas	.553	.111	.599	1.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Skunder yang diolah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 33,490 + 0,531 X_1 + 0,549 X_2 + 0,599 X_3$$

Berdasarkan hasil output SPSS diatas analisis model (2)

1. Nilai standardized coefficients X_1 terhadap Y 0,531 dan signifikan pada 000 yang berarti X_1 mempengaruhi Y , merupakan nilai path atau jalur P^1 .
2. Nilai standardized coefficients X_2 terhadap Y sebesar 0,549 dan signifikan pada 000 yang berarti X_2 mempengaruhi Y merupakan nilai path atau jalur P^4 .
3. Nilai standardized coefficients X_3 terhadap Y sebesar 0,599 dan signifikan pada 000 yang berarti X_3 mempengaruhi Y , merupakan nilai path atau jalur P^3 .

7. Sub Struktural II

Secara simultan pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 adalah sebesar 0,32 (dibulatkan 32%). Sisanya 68% dipengaruhi faktor lain di luar model. Model simultan terjadi signifikan. Dengan memperhatikan probabilitas F sebesar 1.539 pada $\text{sig } 112 < 0,01$. Setelah model simultan terbukti signifikan, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari tiga variabel yang ditempatkan sebagai predictor, seluruhnya memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh predictor secara berpengaruh terhadap Y.

Secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung akuntabilitas terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,531 atau dibulatkan 53%. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai hanya mampu dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 53% sisanya 47% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara langsung komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung komitmen terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,531 atau dibulatkan 53%. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai hanya mampu dipengaruhi oleh komitmen sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dijelaskan factor lain di luar model.

Secara langsung akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,531 atau dibulatkan 53%. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh akuntabilitas sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi faktor lain diluar model. Dari tiga

variabel yang digunakan sebagai predictor kinerja, variabel akuntabilitas juga teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai disbanding dua variabel lain yaitu kompetensi dan komitmen. Secara keseluruhan pengaruh-pengaruh yang dibentuk dari sub structural 2 dapat digambarkan melalui persamaan structural 2 yaitu $Y = p_{YX_1} + p_{YX_2} + p_{YX_3} + e_2$ atau $Y = 0,531 X_1 + 0,549 X_2 + 0,559 X_3 + p_{ye_2}$.

Hasil Olahan Data Sub II

Regression Sub 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.091	.032	2.33516

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.184	3	8.395	1.539	.217 ^b
	Residual	250.836	46	5.453		
	Total	276.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

Coefficients^a

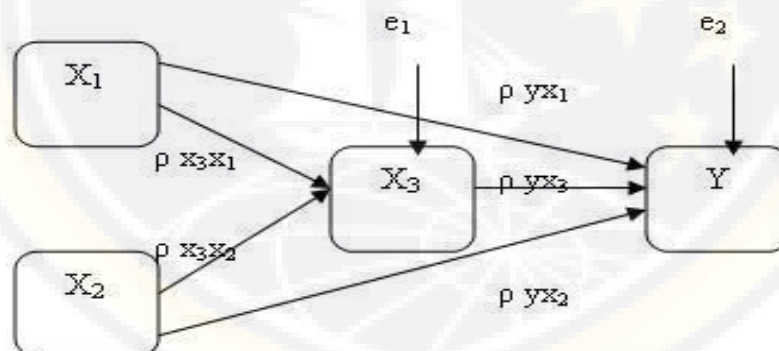
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.490	10.091		3.319	.002
	Kompetensi	.507	.147	.531	.760	.000
	Komitmen	.505	.200	.549	.745	.000
	Akuntabilitas	.553	.111	.599	1.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berikut analisis jalur menguji hubungan anatar kompetensi terhadap kinerja pegawai dan apakah hubungan kompetensi ke kinerja pegawai dimediasi oleh variabel akuntabilitas ke komitmen terhadap kinerja pegawai dan apakah hubungan komitmen ke kinerja pegawai dimediasi oleh variabel akuntabilitas dengan persamaan seperti gambar berikut:

Gambar 4.1

Proses Pengujian Analisis Jalur



$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + e_1$$

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + e_2$$

Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	T	P	R ²
Sub Structural I (X ₁ , X ₂ ke X ₃)				
X ₁ P (X ₃ X ₁)	0,545	307	000	0,307
X ₂ P (X ₃ X ₂)	0,558	397	000	
Sub Structural II (X ₁ , X ₂ ke X ₃ Ke Y)				
X ₁ P (Y X ₁)	0,531	760	000	0,91
X ₂ P (Y X ₂)	0,549	745	000	
X ₃ P (Y X ₃)	0,599	1.798	000	
X ₁ P (Y X ₁ X ₃)	0,607	281	000	
X ₂ P (Y X ₂ X ₃)	0,612	301	000	

Indirect effect dan total effect :

1. Pengaruh tidak langsung/ Indirect effect, X₁ ke Y melalui X₃ = $PX_3 X_1 PY$
 $X_3 = (0,545) \times (0,599) = 0,326$. Dengan demikian pengaruh total efeknya
 $(0,545 + 0,326) = 0,871$.
2. Pengaruh tidak langsung X₁ ke Y melalui X₃ = $PX_3 X_2 \times PY X_3 = (0,558)$
 $\times (0,599) = 0,311$. Dengan demikian pengaruh total efeknya $PY X_2 + IE =$
 $0,558 + 0,311 = 0,869$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dapat ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone Kompetensi, Komitmen dan Akuntabilitas.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap akuntabilitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap akuntabilitas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,545 dan signifikan

000. Hal ini hipotesis menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,558, $t = 307$, $p = 000$ dan $R^2 = 307$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di kantor camat libureng.

2. Pengaruh komitmen terhadap akuntabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen terhadap akuntabilitas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,558 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,545, $t = 397$, $p = 000$ dan $R^2 = 307$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di kantor camat libureng.

3. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,599 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,559, $t = 1798$, $p = 000$ dan $R^2 = 091$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,531 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,531, $t = 760$, $p = 000$ dan $R^2 = 091$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,549 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,549, $t = 745$, $p = 000$ dan $R^2 = 091$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel

komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

6. Pengaruh kompetensi, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,607 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,607, $t = 281$, $p = 000$ dan $R^2 = 091$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

7. Pengaruh komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,612, $t = 301$, $p = 000$ dan $R^2 = 091$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pada Kantor Camat Libureng, karena umumnya pegawai telah bekerja telah mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pada Kantor Camat Libureng, karena lima hal; pegawai telah mengembangkan organisasi kepada orang lain di luar organisasi, merasakan seakan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri, pegawai merasa terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini, pikiran pegawai orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain, dan pegawai tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.
3. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena empat hal ; pegawai telah berkerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan, telah melakukan pengecekan terhadap jalannya program, Fasilitas yang diberikan dapat memuaskan, dan pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan.

4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena skill yang dimiliki pegawai telah sesuai dengan pekerjaan dan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.
5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena skill yang dimiliki pegawai telah sesuai dengan pekerjaan.
6. Kompetensi, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.
7. Komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Kantor Camat libureng disarankan agar pegawai senantiasa menjaga sikap dalam bekerja dan sekaligus dalam bekerja senantiasa mematuhi aturan dan norma yang berlaku.
2. Untuk meningkatkan komitmen pegawai di Kantor Camat libureng disarankan agar, pegawai tidak perlu untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.

3. Untuk meningkatkan akuntabilitas pegawai di Kantor Camat libureng disarankan agar pegawai melakukan pengecekan terhadap jalannya program dan pegawai dikenakan sanksi atas kesalahan dan kelalaian dalam bekerja.
4. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Kantor Camat libureng, disarankan kualitas kerja pegawai harus jauh lebih baik dari pegawai lain.
5. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat libureng komitmen disarankan agar, pegawai tidak perlu khawatir terhadap pekerjaannya
6. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat libureng kompetensi, akuntabilitas, disarankan agar kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain.
7. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat libureng komitmen, akuntabilitas, disarankan agar kuantitas atau jumlah kerja pegawai yang lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar Tackbir Ramdhan Rodlial.2018.Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Jurnal. STIA LAN Bandung.
- Abdi Jermias Willy & Rasmansyah. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. Jurnal. UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur.
- Cahyani anggung Riris. Sundari Ocky & Dongoran Johnson.2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga).Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Hardiyanti Melly.2017. Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.Jurnal. Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Pattiasina Markx, Roring Mieke & Rumawas Wehelmina. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal. Administrasi Bisnis.
- Prasetio Eko Januar.2017. Tazkiyatun Nafs: Kajian Teoritis Konsep Akuntabilitas.Jurnal. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Liana Yuyuk.2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucewara.
- Lolong K.T.R. Remy.2021. Analisis Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Siam-Indo Gypsum Industry.Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama Bekasi.
- Napitupulu Hotman.2019. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Kota Bekasi. Jurnal. UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur.
- Nurandini Arina & Lataruva Eisha.2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Jurnal. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Syamsu H Nilawaty.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teknologi Informasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pangkajenne Dan Kepulauan.Tesis.Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.

Soetrisno Putri Annisa & Gilang Alini.2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal. Universitas Telkom Bandung.

Wahyu.2018. Akuntabilitas Dan Transparansi Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Add) Di Desa Borong Pa'la'la Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tjahyanti Setia & Chairunnisa Nurafni.2020. KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. Jurnal. Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta, Indonesia.



BOSOWA

L

A

M

P

BOSOWA

I

R

A

N





PEMERINTAH KABUPATEN BONE KECAMATAN LIBURENG

Jalan Kakatua No.1 Camming Pos 92766

SURAT KETERANGAN Nomor : 92 /LB-VII/2022

Assalamu Alaikum Warahmatulahi Wabarakatu

Yang bertanda tangan dibawah ini CAMAT LIBURENG Kabupaten Bone menerangkan bahwa :

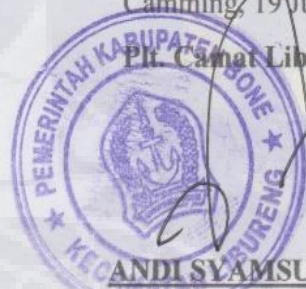
Nama	:	Andi Irfan
Tempat dan Tgl Lahir	:	Bune, 06 April 1980
Pekerjaan	:	PNS
Jurusan	:	Magister Manajemen
Alamat	:	Desa Bune, Kec. Libureng, Kab. Bone
Jenis Penelitian	:	Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng

Yang bersangkutan benar-benar melaksanakan penelitian atau pengumpulan data di Kantor Camat Libureng, Kabupaten Bone.

Demikian surat keterangan ini kami kami berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Camming, 19 Juli 2022

Plt. Camat Libureng



ANDI SYAMSUL MUSRYA, S.STP

Pangkat : Pembina IV/a

NIP. 198311052002121005

2. Lampiran Kuesioner

KUESIONER**Kepada Yth,**

Bapak/Ibu/sdr/I Responden

Di_

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Pascasarjana (S2) Universitas Bosowa Makassar saya:

Nama : Andi Irfan

Nim : 4620104010

Program Studi : Magister Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Tesis dengan Judul **“Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng”**. Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjadi responden dengan mengisi lembaran kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktu kerja Bapak/Ibu/Sdr/I. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan sebagai penilaian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Sdr/I bekerja, sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian. Informasi yang diperoleh atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I merupakan factor kunci untuk mengetahui **“Analisis Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng”**.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Bone, Mei 2022

Peneliti


Andi Irfan

KUESIONER

ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI AKUNTABILITAS DI KANTOR CAMAT LIBURENG

Kami mohon dengan hormat kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua jawaban dan pendapat Saudara akan dirahasiakan oleh peneliti.

A. IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan Pekerjaan :
Status :
Golongan :
Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jalur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada di Kantor Camat Libureng.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda thick mark (√) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Variabel	Instrumen Penelitian	Pernyataan Responden	SS	S	N	TS	STS
1	Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
			2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan					
		Keterampilan (<i>Skill</i>)	1. Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.					
			2. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
			3. Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
		Sikap (<i>Attitude</i>)	1. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					

			2. Saya mampu berkeaktivitas dalam bekerja					
			3. Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.					
2	Komitmen							
	(X ₂)							
		<i>Affective Commitment</i>	1. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
			2. Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.					
			3. Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.					
		<i>Continuance</i>	1. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika					

		<i>Commitment</i>	saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
			2. Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
			3. Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.					
		<i>Normative Commitment</i>	1. Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
			2. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya					

3	Akuntabilitas (X3)	Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan	1. Melaksanakan prosedur sesuai ketentuan						
			2. Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.						
			3. Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.						
			4. Melakukan pengecekan terhadap jalannya program						
		Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam	1. Pegawai dikenakan sanksi atas kesalahan dan kelalaian dalam bekerja						

		pelaksanaan kegiatan						
		Adanya output dan outcome yang terukur	1. Fasilitas yang diberikan dapat memuaskan					
			2. Pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan					
			3. Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.					
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain					
			2. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
		Kuantitas	1. Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain.					

			2. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain.					
		Penggunaan waktu dalam bekerja	1. Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain.					
			2. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan					
		Kerjasama	1. Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
			2. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

3. Lampiran Data Mentah

Data Mentah Variabel X_1 Kompetensi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH
1	5	5	5	4	4	4	5	4	36
2	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	4	5	5	4	4	5	5	4	36
4	5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	4	4	5	5	5	5	4	5	37
6	5	5	5	5	5	4	5	5	39
7	5	4	3	4	4	5	4	4	33
8	4	4	5	3	4	5	4	3	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	3	4	5	4	4	4	32
11	5	5	5	5	4	5	5	5	39
12	3	5	4	5	4	4	5	5	35
13	5	4	5	3	4	5	4	3	33
14	5	5	5	4	4	4	5	4	36
15	4	5	4	5	4	5	5	5	37
16	5	5	4	4	3	4	5	4	34
17	5	5	5	4	4	3	5	4	35
18	5	5	5	4	4	5	5	4	37
19	5	4	5	4	5	5	4	4	36
20	5	5	4	4	5	4	5	4	36
21	5	5	5	4	5	4	5	4	37
22	5	5	4	4	4	4	5	4	35
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	3	4	5	4	4	4	32
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	3	5	4	5	4	4	5	5	35
27	5	4	5	3	4	5	4	3	33
28	5	5	5	4	4	4	5	4	36
29	5	5	5	4	4	4	5	4	36
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39
31	4	5	5	4	4	5	5	4	36
32	5	4	5	5	5	5	4	5	38
33	4	4	5	5	5	5	4	5	37
34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
35	5	4	3	4	4	5	4	4	33
36	4	4	5	3	4	5	4	3	32
37	4	5	4	5	4	5	5	5	37
38	5	5	4	4	3	4	5	4	34
39	5	5	5	4	4	3	5	4	35
40	5	5	5	4	4	5	5	4	37

41	5	4	5	4	5	5	4	4	36
42	5	5	4	4	5	4	5	4	36
43	5	5	5	4	5	4	5	2	35
44	5	5	4	4	4	4	5	4	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	4	3	5	5	4	4	5	35
47	4	5	5	4	5	5	5	4	37
48	5	4	5	4	5	4	4	4	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	5	5	4	4	34

Data Mentah Varibel X₂ Komitmen

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	5	4	5	3	3	5	5	4	34
2	3	5	5	5	4	4	5	5	36
3	4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	5	5	4	5	4	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	5	5	5	35
7	3	5	5	5	4	4	5	5	36
8	4	4	5	5	5	4	4	4	35
9	5	4	5	3	3	5	5	4	34
10	3	5	5	5	4	4	5	5	36
11	4	4	5	5	5	4	4	4	35
12	5	5	4	5	4	5	4	5	37
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35
15	3	5	5	5	4	4	5	5	36
16	4	4	5	5	5	4	4	4	35
17	5	4	5	3	3	5	5	4	34
18	3	5	5	5	4	4	5	5	36
19	4	4	5	5	5	4	4	4	35
20	5	4	5	3	3	5	5	4	34
21	3	5	5	5	4	4	5	5	36
22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
23	5	5	4	5	4	5	4	5	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	5	5	5	35
26	3	5	5	5	4	4	5	5	36
27	4	4	5	5	5	4	4	4	35
28	5	4	5	3	3	5	5	4	34

29	3	5	5	5	4	4	5	5	36
30	4	4	5	5	5	4	4	4	35
31	5	5	4	5	4	5	4	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	5	5	5	35
34	3	5	5	5	4	4	5	5	36
35	4	4	5	5	5	4	4	4	35
36	5	4	5	3	3	5	5	4	34
37	3	5	5	5	4	4	5	5	36
38	4	4	5	5	5	4	4	4	35
39	5	4	5	3	3	5	5	4	34
40	3	5	5	5	4	4	5	5	36
41	4	4	5	5	5	4	4	4	35
42	5	5	4	5	4	5	4	5	37
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	5	5	5	35
45	3	5	5	5	4	4	5	5	36
46	4	4	5	5	5	4	4	4	35
47	5	4	5	3	3	5	5	4	34
48	5	4	5	3	3	5	5	4	34
49	3	5	5	5	4	4	5	5	36
50	4	4	5	5	5	4	4	4	35

Data Mentah Variabel X₃ Akuntabilitas

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	4	4	3	5	4	4	4	3	31
3	5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
6	5	4	3	2	4	4	4	4	30
7	5	5	4	3	3	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	4	5	5	5	4	4	4	36
11	5	5	4	2	4	5	5	5	35
12	5	4	5	3	3	4	4	4	32
13	5	5	4	4	4	5	5	5	37
14	5	4	3	2	5	4	4	4	31

15	5	5	4	3	5	5	5	5	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	5	4	4	4	33
18	5	4	5	5	4	4	4	4	35
19	5	5	5	4	4	5	5	5	38
20	4	4	3	5	4	4	4	4	32
21	5	5	4	4	4	5	5	5	37
22	5	4	5	4	3	4	4	4	33
23	5	5	4	4	3	5	5	5	36
24	5	4	3	2	3	4	4	4	29
25	5	5	4	3	4	5	5	5	36
26	5	5	5	5	4	5	5	5	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	5	5	5	4	4	4	36
29	5	5	4	2	5	5	5	5	36
30	5	4	5	3	5	4	4	4	34
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37
32	5	4	3	2	2	4	4	4	28
33	5	5	4	3	3	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	4	5	5	5	4	4	4	36
37	5	5	5	4	4	5	5	5	38
38	4	4	3	5	5	4	4	4	33
39	5	5	4	4	4	5	5	5	37
40	5	4	5	4	4	4	4	4	34
41	5	5	5	4	4	5	5	5	38
42	4	4	3	5	5	4	4	4	33
43	5	5	4	4	4	5	5	5	37
44	5	4	5	4	4	4	4	4	34
45	5	5	4	4	4	5	5	5	37
46	5	4	3	2	2	4	4	4	28
47	5	5	4	3	3	5	5	5	35
48	4	4	3	5	5	4	4	4	33
49	5	5	4	4	4	5	5	5	37
50	5	4	5	4	4	4	4	4	34

Data Mentah Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL
1	5	5	4	5	4	5	3	2	33
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	4	4	4	3	3	5	5	5	33
4	5	5	5	4	4	5	4	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	4	37
6	4	5	3	4	5	5	4	4	34
7	5	5	5	4	5	4	5	5	38
8	3	4	5	5	4	5	4	5	35
9	5	5	5	4	4	5	4	5	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39
13	4	4	4	3	3	5	5	5	33
14	5	5	5	4	4	5	4	5	37
15	5	5	5	5	4	4	5	4	37
16	4	5	3	4	5	5	4	4	34
17	5	5	5	4	5	4	5	5	38
18	3	4	5	5	4	5	4	5	35
19	5	5	5	4	4	5	4	5	37
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	5	4	5	3	2	33
22	5	5	5	5	5	5	4	5	39
23	4	4	4	3	3	5	5	5	33
24	5	5	5	4	4	5	4	5	37
25	5	5	5	5	4	4	5	4	37
26	4	5	3	4	5	5	4	4	34
27	5	5	5	4	5	4	5	5	38
28	3	4	5	5	4	5	4	5	35
29	5	5	5	4	4	5	4	5	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	4	4	4	3	3	5	5	5	33
34	5	5	5	4	4	5	4	5	37
35	5	5	5	5	4	4	5	4	37
36	4	5	3	4	5	5	4	4	34

37	5	5	5	4	5	4	5	5	38
38	3	4	5	5	4	5	4	5	35
39	5	5	5	4	4	5	4	5	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	4	5	4	5	3	2	33
42	5	5	5	5	5	5	4	5	39
43	4	4	4	3	3	5	5	5	33
44	5	5	5	4	4	5	4	5	37
45	5	5	5	5	4	4	5	4	37
46	5	5	5	4	4	5	4	5	37
47	5	5	5	5	4	4	5	4	37
48	4	5	3	4	5	5	4	4	34
49	5	5	5	4	5	4	5	5	38
50	4	5	3	4	5	5	4	4	34

4. Lampiran Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

Uji Tahap I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
	Residual	443.382	47	9.434		
	Total	445.680	49			

- a. Dependent Variable: Akuntabilitas
 b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.772	11.865		3.436	.001
	Kompetensi	.559	.193	.545	.307	.000
	Komitmen	.504	.163	.558	.397	.000

- c. Dependent Variable: Akuntabilitas

5. Lampiran Uji Tahap II

6. Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.091	.032	2.33516

- a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.184	3	8.395	1.539	.217 ^b
	Residual	250.836	46	5.453		
	Total	276.020	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.490	10.091		3.319	.002
	Kompetensi	.507	.147	.531	.760	.000
	Komitmen	.505	.200	.549	.745	.000
	Akuntabilitas	.553	.111	.599	1.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Lampiran Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.559	Sobel test: 2.11383037	0.13328222	0.03452976
b	0.504	Aroian test: 2.05729936	0.13694458	0.03965744
s _a	0.193	Goodman test: 2.17529318	0.12951633	0.02960815
s _b	0.163	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.507	Sobel test: 2.03736966	0.12566939	0.04161301
b	0.505	Aroian test: 1.98380473	0.1290626	0.04727761
s _a	0.147	Goodman test: 2.09552185	0.12218198	0.03612463
s _b	0.200	Reset all	Calculate	

8. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
	Residual	443.382	47	9.434		
	Total	445.680	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

b. Koefisien Determinasi Model

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

