

# Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Suci Ramadhania<sup>1</sup>, Ira Novianty<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

E-mail: suci.ramadhania.amp16@polban.ac.id

<sup>2</sup>Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Bandung, Bandung 40012

E-mail: ira.novianty@polban.ac.id

## ABSTRAK

Akuntabilitas kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah Jawa Barat dinilai masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan melalui masih banyaknya Pemerintah Kabupaten/Kota yang mendapatkan nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dalam rentang B pada tahun 2018, salah satunya adalah Pemerintah Kota Cimahi. Penyebab terjadinya hal tersebut adalah adanya beberapa permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah. Permasalahan ini dapat timbul karena kompetensi sumber daya manusia yang belum memadai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian dilakukan pada 27 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di Pemerintah Kota Cimahi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data berupa analisis deskriptif. Data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Kepala SKPD dan pegawai Bagian Program dan Keuangan Pemerintah Kota Cimahi sebanyak 54. Data kuesioner dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 dengan melakukan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi sumber daya manusia dan implementasi AKIP pada SKPD Pemerintah Kota Cimahi memiliki akumulasi skor rata-rata sebesar 197,2 dan 205 dengan kriteria baik, serta kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan AKIP sebesar 77,1%.

## Kata Kunci

*Kompetensi, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

## 1. PENDAHULUAN

Otonomi daerah sudah diberlakukan di Indonesia dalam waktu yang cukup lama. Penyelenggaraan otonomi daerah ini bukan tanpa tujuan. Melalui penyelenggaraan otonomi daerah ini, diharapkan terjadinya peningkatan atas kesejahteraan umum, pelayanan umum, serta kapasitas antar daerah. Dengan adanya otonomi daerah, pemerintah daerah harus mengurus sendiri pekerjaan daerahnya. Maka dari itu, tuntutan terhadap akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah meningkat. Melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, instansi-instansi pemerintah diharuskan melaksanakan akuntabilitas kinerja [4].

Bentuk pelaksanaan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah salah satunya dengan membuat laporan kinerja yang dihasilkan dari sebuah sistem manajemen kinerja berupa sistem akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah. Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dijelaskan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian,

pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah [8]. *Output* yang dihasilkan dari SAKIP ini berupa Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP).

Kewajiban pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) ini diberikan kepada seluruh instansi pemerintah. Hasil akhir evaluasi AKIP akan diberikan oleh Kemenpan RB dalam bentuk pemeringkatan (*rating*) hasil evaluasi. Pemeringkatan hasil evaluasi tersebut berkisar dari AA (sangat memuaskan) hingga D (sangat kurang). Namun faktanya, baru sedikit pemerintah daerah di Indonesia yang mendapatkan nilai memuaskan dalam evaluasi AKIP. Pada tahun 2017 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyebutkan, ada empat hal utama yang menjadi penyebab rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja kabupaten/kota, yaitu tujuan atau sasaran belum berorientasi pada hasil, ukuran keberhasilan belum dibuat secara jelas dan terukur, ketidaksesuaian program atau kegiatan yang direncanakan dengan sasaran, dan ketidaksesuaian rincian kegiatan dengan tujuan kegiatan [10].

Keempat masalah tersebut dapat timbul karena adanya ketidakpahaman sumber daya manusia instansi dalam perumusan akuntabilitas kinerja. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, cenderung memiliki pemahaman yang baik pula, karena pemahaman adalah salah satu karakteristik dari kompetensi. Fungsi-fungsi organisasi harus diisi oleh sumber daya manusia dengan kompetensi yang tepat agar pekerjaannya dapat dilakukan dan dipertanggungjawabkan dengan baik.

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terdapat 1,6 juta ASN, dari total keseluruhan sekitar 4,3 juta ASN, yang hanya memiliki kemampuan administrasi. Sehingga kemungkinan besar, ASN datang ke instansi masing-masing hanya untuk melakukan absensi tanpa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, termasuk melaksanakan akuntabilitas kinerja. Hal ini tentu dapat menjadi beban dalam menghadapi tantangan ke depannya [2].

Spencer (1993:9) mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar yang dijadikan acuan di suatu tempat kerja atau situasi tertentu [12]. Tambahnya, ada lima karakteristik dasar pembentuk kompetensi yang baik, yaitu *traits*, *motive*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skills*.

Dari seluruh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang berada di Provinsi Jawa Barat, dalam evaluasi AKIP 2018, hanya satu Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang mendapatkan nilai A dan hanya empat Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota yang mendapatkan nilai BB. Sementara itu, nilai Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota lainnya masih berada pada peringkat B [9]. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah belum maksimal dilaksanakan. Salah satu Pemerintah Kabupaten/Kota yang mendapatkan nilai evaluasi AKIP dengan peringkat B adalah Pemerintah Kota Cimahi. Pada tahun 2018 Pemerintah Kota Cimahi berhasil memperoleh nilai angka evaluasi AKIP sebesar 63,99. Permasalahan mengenai kompetensi sumber daya manusia ini pun menjadi salah satu alasan rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja di Pemerintah Kota Cimahi. Hal ini tercermin dalam LAKIP Kota Cimahi Tahun 2018 yang menyatakan adanya salah satu isu strategis mengenai tata kelola pemerintahan yang belum optimal. Salah satu penyebab adanya isu strategis ini adalah rendahnya kompetensi aparatur daerah [5].

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menurut penelitian Wardhana, Rasmini, dan Astika (2015) kompetensi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah [13]. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Zulfiandri (2017) dengan ditemukannya beberapa faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah salah satunya, kompetensi aparatur [14]. Sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian Abdallah (2018) pun menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi aparatur daerah berpengaruh secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah [1].

Masalah yang dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang ini yaitu mengenai kompetensi sumber daya manusia dan implementasi AKIP, serta pengaruh kompetensi sumber daya terhadap peningkatan AKIP pada SKPD Pemerintah Kota Cimahi. Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, implementasi AKIP, serta pengaruh kompetensi sumber daya terhadap peningkatan AKIP pada SKPD Pemerintah Kota Cimahi.

Penelitian ini berfokus pada kompetensi Kepala SKPD dan pegawai Bagian Program dan Keuangan SKPD Pemerintah Kota Cimahi, berdasarkan LAKIP Tahun 2018. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dalam bidang akuntansi dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dijadikan bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kota Cimahi dalam peningkatan AKIP.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan standar yang dijadikan acuan di suatu tempat kerja atau situasi tertentu (Spencer, 1993:9) [12]. Sejalan dengan hal tersebut, Skorková (2016) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, seperti kualitas, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan kompeten [11]. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik, sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menghasilkan output kerja yang unggul.

Menurut Moehariono (2014:14) ada beberapa karakteristik kompetensi dasar yang dimiliki setiap individu, yaitu watak (*traits*), motif (*motive*),

bawaan (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) [6]. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi adalah bagian mendalam pada seseorang yang dapat dijadikan perkiraan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dimaksud dengan akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik [4]. Implementasi AKIP ini dilaksanakan melalui sebuah sistem manajemen kinerja berupa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah [8]. Hasil keluaran dari SAKIP ini berupa Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP).

Pengukuran akuntabilitas kinerja pada dasarnya dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dengan target yang telah disusun sebelumnya. Namun, pengukuran akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah tidak hanya dilakukan pada saat rencana direalisasikan, melainkan dimulai saat perencanaan dibuat. Adapun komponen penilaian AKIP terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja [7].

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut:  
H0: Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah  
H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Secara garis besar, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan metode sebab akibat dengan objek penelitian adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai variabel X, dan Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel Y.

Penelitian ini menggunakan unit analisis sebanyak 27 SKPD yang berada dibawah Pemerintah Kota Cimahi. Maka dari itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SKPD Pemerintah Kota Cimahi dengan sampel yang diambil merupakan seluruh populasi, yaitu 27 SKPD yang Pemerintah Kota Cimahi. Adapun responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD serta pegawai Bagian Program dan Keuangan yang dapat menggambarkan kondisi masing-masing SKPD dengan jumlah seluruh responden sebanyak 54.

Jenis data yang digunakan berupa data subjek dengan data yang dikumpulkan melalui dua sumber. Sumber data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang diajukan kepada responden. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2018.

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) diukur melalui lima dimensi yang merupakan karakteristik dasar kompetensi, yaitu watak (*traits*), motif (*motive*), bawaan (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Sedangkan variabel Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) diukur melalui lima dimensi yang merupakan komponen penilaian AKIP yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa penelitian lapangan atau *field research* dan studi kepustakaan atau *library research*. Instrumen yang digunakan untuk perolehan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan informasi tambahan yang didapatkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2018. Skala pengukuran instrumen yang digunakan merupakan Skala Likert.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Selain itu, dilakukan pengujian lainnya berupa uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linear sederhana, uji determinasi, dan uji t.

Uji validitas pada dasarnya bertujuan untuk mencari tahu tingkat validitas suatu instrumen. Setiap indikator akan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Sedangkan uji reliabilitas merupakan sebuah alat ukur suatu indikator dari variabel melalui kuesioner. Kuesioner akan dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* kuesioner > 0,70.

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak [3]. Model regresi dikatakan normal jika nilai hasil Uji K-S > taraf signifikansi 0,05. Sedangkan pengujian linearitas dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran spesifikasi model [3]. Hasil signifikansi  $\geq 0,05$  dengan  $\alpha = 0,05$  menunjukkan adanya linearitas.

Dalam pengujian hipotesis, regresi linear sederhana merupakan suatu metode analisis yang ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam pengukuran penelitian ini adalah persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e \quad (1)$$

Di mana :

Y = Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompetensi Sumber Daya Manusia

e = Faktor kesalahan

Uji determinasi dilakukan untuk mencari tahu sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai *adjusted* R<sup>2</sup> nya mendekati satu, artinya variabel independen yang diteliti hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel dependen [3]. Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh individual dari variabel independen. Jika nilai tingkat signifikansi < 0,05, maka hipotesis penelitian akan diterima [3].

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sumber daya manusia di SKPD Pemerintah Kota Cimahi memiliki kompetensi yang baik dengan akumulasi skor rata-rata sebesar 197,2. Indikator percaya diri (*self-confidence*) dan kontrol diri (*self-control*) dalam dimensi watak berada dalam kriteria baik. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Cimahi memiliki lingkungan kerja yang baik dan selalu melakukan rapat koordinasi terkait pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga responden percaya diri terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Namun, indikator daya tahan (*hardiness*) masih berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden setidaknya pernah merasa kewalahan ketika mengerjakan banyak tugas instansi dalam waktu bersamaan.

Penilaian atas dimensi motif, dimensi bawaan (*self-concept*) dan dimensi pengetahuan (*knowledge*), dinyatakan baik. Responden memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja serta sikap yang

termasuk dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya, responden pernah berusaha mengatasi hambatan yang dihadapi ketika melakukan pekerjaan instansi. Responden juga memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah, program kerja yang menjadi isu nasional, serta aktivitas domain dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.

Dimensi keterampilan (*skills*) menghasilkan nilai cukup baik. Hal ini dikarenakan kemampuan responden dalam melaksanakan tugas masih termasuk dalam kriteria cukup baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden setidaknya pernah menghadapi kesulitan saat melakukan pekerjaan instansi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Cimahi memiliki skor akumulasi rata-rata sebesar 205,68 yang termasuk ke dalam kriteria baik. Dimensi perencanaan kinerja berada pada kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa SKPD Pemerintah Kota Cimahi telah menyusun rencana strategis dan perencanaan kinerja tahunan. Selain itu, penilaian atas dimensi pengukuran kinerja termasuk dalam kriteria baik. Seluruh SKPD Pemerintah Kota Cimahi memiliki pengukuran kinerja sebagai alat ukur keberhasilan, memenuhi kualitas pengukuran yang baik dengan dibuatnya formulasi perhitungan untuk alat ukur tersebut, dan mengimplementasikan pengukuran dalam pembuatan dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.

Dimensi pelaporan kinerja SKPD Pemerintah Kota Cimahi dinilai sudah baik. SKPD Pemerintah Kota Cimahi telah menyusun laporan kinerja berupa LAKIP dengan nilai kualitas laporan kinerja dalam kriteria yang baik, yaitu disampaikan secara tepat waktu, telah diunggah ke dalam *website* dan mencakup setiap program dan kegiatan yang dilakukan instansi. Informasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan digunakan sebagai bahan evaluasi penerapan AKIP dengan baik, meskipun belum semua SKPD melaksanakan evaluasi AKIP.

Dimensi evaluasi internal dan capaian kinerja berada pada kriteria baik. Responden telah melakukan evaluasi atas program yang sedang dilaksanakan dengan kualitas yang berada pada kriteria baik, yaitu menghasilkan rekomendasi perbaikan dan melaksanakan rekomendasi perbaikan tersebut dalam program selanjutnya. Indikator ada tidaknya *output* dan *outcome* yang berhasil dicapai dalam LAKIP dinilai sudah dilaporkan dengan baik. Namun indikator ada tidaknya kinerja tahun berjalan (*benchmark*), masih berada dalam kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua SKPD di Pemerintah Kota Cimahi melaporkan

keberhasilan maupun kegagalan kinerja instansi pada tahun berjalan.

Melalui pengujian validitas pada penelitian ini, dihasilkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  untuk setiap item pernyataan kuesioner variabel X maupun variabel Y, dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632. Sedangkan pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* setiap variabel yang lebih besar dari 0,70, yakni 0,729 untuk variabel X dan 0,711 untuk variabel Y. Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian ini, kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga dapat dipastikan bahwa kuesioner penelitian ini memiliki informasi yang andal dan konsisten.

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,137 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sedangkan hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,060 yang lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, serta memiliki hubungan linear yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia dengan peningkatan AKIP.

Melalui pengujian regresi linear sederhana, didapatkan hasil seperti yang tertera pada Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana menggunakan *Software SPSS*.

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana menggunakan *Software SPSS*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,253	3,409		5,647	,000
	Total_X	1,344	,101	,878	13,247	,000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,253 + 1,344X + e \quad (2)$$

Persamaan di atas memiliki arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 19,253 dengan nilai koefisien regresi X sebesar 1,344. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka akan terjadi penambahan nilai Y sebesar 1,344. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Koefisien determinasi yang dihasilkan melalui uji determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,771. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)

adalah sebesar 77,1%, sedangkan 22,9% Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Melalui pengujian hipotesis uji t, didapatkan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil-hasil analisis yang dilakukan, kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan AKIP. Hubungan kausal antara kompetensi sumber daya manusia dengan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga dibuktikan dengan upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Cimahi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Pemerintah Kota Cimahi melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang direalisasikan dalam program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur setiap tahun nya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wardhana, Rasmini, dan Astika (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Kompetensi sangat membantu mewujudkan AKIP yang baik sehingga dapat berguna dalam peningkatan kinerja pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2017) dan Abdallah (2018) pun menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Kompetensi aparatur pemerintah memungkinkan untuk tercapainya AKIP yang efektif, keberhasilan pelaksanaan tugas, pembangunan dan kemasyarakatan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Secara keseluruhan, sumber daya manusia SKPD Pemerintah Kota Cimahi dinilai memiliki karakteristik dasar kompetensi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui analisis deskriptif terhadap respon kuesioner dengan skor rata-rata yang berada pada kriteria baik. Namun indikator daya tahan (*hardiness*) dan keterampilan (*skills*), masih berada pada kriteria cukup baik. Para pegawai masih merasa kesulitan dan kewalahan ketika mengerjakan tugas instansi. Sehingga penyelesaian tugas masing-masing pegawai sedikit terhambat.
2. Secara keseluruhan, akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Cimahi sudah baik. Hal ini

dibuktikan dengan skor rata-rata respon kuesioner yang berada pada kriteria baik. Namun begitu, masih ada beberapa indikator akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang masih berada pada kriteria cukup baik, yaitu pemanfaatan informasi kinerja dan tersedianya informasi kinerja tahun berjalan. Menurut hasil analisis deskriptif, evaluasi penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah belum rutin dilaksanakan oleh setiap SKPD dan belum semua SKPD menyampaikan keberhasilan dan/atau kegagalan pencapaian target instansi dalam LAKIP.

3. Terdapat pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan AKIP. Dengan arah pengaruh positif dan besar pengaruh sebesar 77,1%. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan semakin meningkat.

Beberapa saran yang dapat ditindaklanjuti dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak bersangkutan, di antaranya:

1. Untuk Pimpinan di Pemerintah Kota Cimahi, Proses merekrut pegawai perlu disesuaikan antara kualifikasi kompetensi dengan posisi jabatan yang dibutuhkan. Selain itu, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur harus direalisasikan secara rutin dan merata pada setiap SKPD sesuai dengan target. Hal ini perlu dilakukan karena Pemerintah Kota Cimahi baru merealisasikan program ini sebesar 60% dari target keseluruhan. Realisasi ini penting dilaksanakan dengan tujuan agar sumber daya manusia Pemerintah Kota Cimahi dapat beradaptasi secara tepat dan cepat terhadap perubahan-perubahan yang terkait dengan tugas instansi di masa mendatang.
2. Untuk kepala SKPD Pemerintah Kota Cimahi, penerapan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu dievaluasi secara internal oleh masing-masing SKPD. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan penerapan AKIP pada SKPD terkait dengan cara menganalisis kesesuaian indikator dengan kegiatan dan program yang dilaksanakan. Analisis harus dilakukan terhadap setiap capaian, sehingga dapat diketahui faktor penyebab keberhasilan maupun kegagalan pencapaian target. Diharapkan nantinya akan dihasilkan rekomendasi-rekomendasi perbaikan yang dapat dilaksanakan dalam program dan kegiatan selanjutnya.
3. Untuk pegawai yang sudah mengikuti program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, disarankan untuk segera mengaplikasikan pengetahuan yang didapatnya pada pelaksanaan pemerintahan di SKPD masing-masing. Selain itu, akan lebih baik jika pengetahuan yang telah

didapat disebar luaskan kepada rekan kerja yang lain.

4. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini disarankan untuk dijadikan bahan referensi dan pengembangan dalam penelitian lanjutan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, dan kejelasan sasaran anggaran. Disarankan menggunakan populasi, sampel, dan metode penelitian yang berbeda agar menghasilkan kesimpulan yang dapat membuktikan pengembangan ilmu serta konsep yang diterima secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdallah, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi PemerintahvDaerah Kabuoaten Kerinci. *Economac Vol 2 Issue 1*.
- [2] Ainiyah, I. (2018). *Menpan RB: Sebanyak 1,6 juta PNS Hanya Memiliki Kemampuan Administrasi*. Retrieved from Surat kabar.id: <https://www.surat kabarid/85002/politik/menpan-rb-sebanyak-16-juta-pns-hanya-memiliki-kemampuan-administrasi>. Diakses pada 12 Agustus 2020.
- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke Sembilan Cetakan ke Sembilan*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- [4] Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- [5] Laporan Kinerja Intansi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2018.
- [6] Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [7] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- [8] Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- [9] *Rapor Akuntabilitas Kinerja Jabar dan Bandung Pertahankan Predikat A, 20 Pemda Berpredikat BB*. (2019). Retrieved from Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/rapor-akuntabilitas-kinerja-jabar-dan-bandung-pertahankan-perdik-a-20-pemda-berpredikat-bb>. Diakses pada 03 November 2019.
- [10] Saepulloh, R. (2017). *Kemenpan-RB Sebut Kinerja 83 Persen Pemda Masih Rendah*. Retrieved from Warta Ekonomi: <https://m.wartaekonomi.co.id/berita128498/kemenpan-rb-sebut-kinerja-83-persen-pemda-masih-rendah.html>. Diakses pada 03 November 2019.
- [11] Skorkava, Z. (2016). Competency Models in Public Sector. *3rd International Conference pn New Challenge in Management and Organization*, 226-234.

- [12] Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models for Performance*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- [13] Wardhana, G. A., Rasmini, N. K., & Astika, I. B. (2015). Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis*, 571-598.
- [14] Zulfiandri, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal RIset Akuntansi Tirtayasa VOL 2*, 102-125.