

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

(Studi Kasus Pada Seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan)

FEBRIANI

110462201137

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (studi kasus pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan).

Jenis data adalah data primer. Metode pengambilan sampel menggunakan Rumus *Slovin*. Pengumpulan data menggunakan survei kuesioner kepada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan yang terdiri dari 38 SKPD, dengan kriteria Kepala SKPD, Sekretaris, Kasubag Umum, Kasubag Keuangan, dan Kasubag Penyusunan Program.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Variabel *Good Governance*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan, tetapi Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil penelitian ini juga mengemukakan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah hanya sebesar 29.8%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah refleksi atau bagian dari kinerja organisasi publik. Pemerintah daerah Kabupaten Bintan merupakan salah satu kabupaten/kota yang mampu melaksanakan penilaian kinerja organisasi publik secara baik, juga terus berupaya untuk dapat terus meningkatkan kinerja pemerintahannya. Dalam mewujudkan kinerja tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, komitmen yang baik, serta menerapkan hal-hal

yang menuju pemerintahan yang baik. *Good governance* sering diartikan sebagai penyelenggaraan manajemen pembangunan yang bertanggungjawab dan sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, dan menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (*World Bank* dalam Mardiasmo, 2009:18).

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi pegawai besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap pegawai itu sendiri. Selanjutnya, Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, 2000 dalam Sopiah 2008:155). Dengan menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, maka pencapaian tujuan organisasi yang berjalan dengan secara efektif dan efisien merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya memberikan dorongan kepada pegawai, untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat diciptakan dengan mengadakan pengaturan kerja yang baik, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang menyebabkan mereka mau mengerahkan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan serta visi dan misi dalam suatu organisasi. Faktor yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

6. Apakah *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah?

Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *good governance* mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
4. Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
6. Untuk mengetahui apakah *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Mardiasmo (2009:21) akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari *stewardship*. *Stewardship* mengacu pada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomis dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan *accountability* mengacu pada pertanggungjawaban oleh seorang *steward* kepada pemberi tanggung jawab.

Kinerja instansi pemerintah menurut LAN (2003:3) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja (LAN, 2003:3).

Good Governance

World Bank (dalam Mardiasmo, 2009:18) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran terhadap kemungkinan salah alokasi dan investasi, dan pencegahan korupsi baik yang secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. (Sihotang, 2007:220).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, 2000 dalam Sopiah 2008:155) dan menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2012:222) mengutarakan pendapatnya bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Good Governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Kurniawan (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penerapan *good governance government* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H₁ : *Good governance* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kabupaten bintang

Pengaruh Kompensasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Isna, Rodhiyah, dan Nurseto (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi menghasilkan pengaruh yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kabupaten bintang

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Astuti (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen manajemen menghasilkan pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kabupaten bintang

Pengaruh Motivasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Zirman (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H₄ : Motivasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kabupaten bintang

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut M. Nur Isna D, Rodhiyah dan Sendhang Nurseto (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti menduga bahwa:

H₅ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada seluruh SKPD pemerintah kabupaten bintang.

Pengaruh *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintang

Berdasarkan dugaan seluruh hipotesis secara parsial berpengaruh positif, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintang

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur dan parameter yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Dependen (Y)

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan stratejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja (LAN, 2003:3).

Variabel Independen (X)

1. *Good Governance* (X₁)

World Bank (dalam Mardiasmo, 2009:18) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran terhadap kemungkinan salah alokasi dan investasi, dan pencegahan korupsi baik yang secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

2. Kompensasi (X₂)

Kompensasi diartikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. (Sihotang, 2007:220).

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson, 2000 dalam Sopiah 2008:155) dan menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

4. Motivasi (X₄)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:114) motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2012:222) mengutarakan pendapatnya bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

5. Lingkungan Kerja (X₅)

Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan yang terdiri dari 38 SKPD, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 190 responden.

Sampel penelitian

Teknik penarikan sampel dari populasi ini adalah dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Noor (2013), Cara menentukan jumlah elemen/anggota sampel dari suatu populasi dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0.01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti)

$$n = \frac{190}{1 + (190 \times 0,05^2)}$$

n = 128 Responden

Pengukuran Variabel

Masing-masing variabel diukur dengan model Skala *Likert* (1-5) yaitu mengukur suatu sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setujuannya terhadap pernyataan yang diajukan.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi masing-masing variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (Ghozali, 2011).

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya kjangar sesama variabel bebas lain sama dengan nol

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian gejala heterokedastitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *good governance* (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), motivasi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) terhadap variabel terikatnya, yaitu: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Priyatno, 2012:127):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno (2012), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Artinya *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$

Artinya *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikansi menggunakan 0.05
3. Menentukan F hitung dan F tabel
Nilai F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 $df_1 = k - 1$ $df_2 = n - k$ (k adalah jumlah variabel)
4. Pengambilan keputusan
F hitung \leq F tabel jadi H_0 diterima
F hitung $>$ F tabel jadi H_0 ditolak
Pengambilan keputusan berdasar signifikansi adalah sebagai berikut :
Signifikansi $>$ 0.05 jadi H_0 diterima
Signifikansi \leq 0.05 jadi H_0 ditolak

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Priyatno (2012), Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative
 $H_0 : b_1 = 0$, Artinya *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual.
 $H_a : b_1 \neq 0$, Artinya *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kesiapan penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual.
2. Menentukan taraf signifikansi, Taraf signifikansi menggunakan 0.05
3. Menentukan T hitung dan T table, Nilai T tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) $df_1 = n - k - 1$ $df_2 = n - k$ (k adalah jumlah variabel)
4. Pengambilan keputusan, T hitung \leq T tabel atau $-T$ hitung $\geq -T$ tabel jadi H_0 diterima. T hitung $>$ T tabel atau $-T$ hitung $<$ -T tabel jadi H_0 ditolak
Pengambilan keputusan berdasar signifikansi adalah sebagai berikut :
Signifikansi $>$ 0.05 jadi H_0 diterima
Signifikansi \leq 0.05 jadi H_0 ditolak

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:55), Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen

(*good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (akuntabilitas kinerja instansi pemerintah).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini populasi yang terdapat dalam penelitian ini dengan kuesioner yang dapat digunakan hanya 114 Kuesioner. Kuesioner yang tidak dapat digunakan yaitu 14 Kuesioner karena data tidak lengkap.

Jenis kelamin responden

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	53	46.49%
Laki-Laki	61	53.51%
Total	144	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 61 orang atau 53.51% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang atau 46.49%.

Umur Responden

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 40	42	36.9%
40 s/d 50	49	42.9%
> 50	23	20.2%
Total	114	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur 40 s/d 50 tahun. Usia yang paling kecil yaitu 50 tahun.

Lama Bekerja Responden

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	31	27.2%
5 s/d 10 Tahun	37	32.4%
> 10 Tahun	46	40.4%
Total	114	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja > 10 tahun. Lama bekerja paling kecil yaitu < 5 tahun.

Pendidikan Responden

Klasifikasi Responden Latar Belakang Pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMU	19	16.7%
Akademi	6	5.2%
Sarjana/S1	65	57.1%
Master/S2	22	19.2%
Doktor/S3	2	1.8%
Total	114	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMU dan S1 berjumlah 19 (16.7%) dan 65 orang (57.1%). Tingkat pendidikan S2 sejumlah 22 orang atau 19.2% dan S3 sebesar 2 orang atau 1.8%.

Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel digunakan untuk mendapatkan informasi awal dalam menganalisis jawaban responden. Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif dari data yang digunakan didalam penelitian ini.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GOOD GOVERNANCE	114	8.00	15.00	12.0088	1.59366
KOMPENSASI	114	9.00	15.00	12.3158	1.60924
KOMITMEN ORGANISASI	114	8.00	15.00	12.0088	1.73713
MOTIVASI	114	8.00	15.00	12.0526	1.74398
LINGKUNGAN KERJA	114	8.00	15.00	11.7456	1.76901
AKIP	114	8.00	15.00	11.7982	1.72529
Valid N (listwise)	114				

Sumber : Data olah SPSS, (2016)

Dari tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Good Governance (X_1) dari 114 responden terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 8.00 nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 12,0088. Variabel Kompensasi (X_2) terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 9.00 nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 12.3158. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 8.00 nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 12.0088. Variabel Motivasi (X_4) terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 8.00 nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 12.0526. Variabel Lingkungan Kerja (X_5) terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 8.00

nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 11.7456. Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) terdapat nilai minimum (terkecil) adalah 8.00 nilai maximum (terbesar) adalah 15.00 dan nilai mean (rata-rata) adalah 11.7982.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

Dari hasil analisis secara keseluruhan variabel telah didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r -tabel pada signifikansi 0.05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 114 dengan Rumus perhitungan mencari r -tabel ($df = N-2$) ($df=(114-2=112)$), maka didapat r tabel sebesar 0.1840 Berdasarkan hasil analisis di dapat sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0.1840 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dengan alat bantu SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

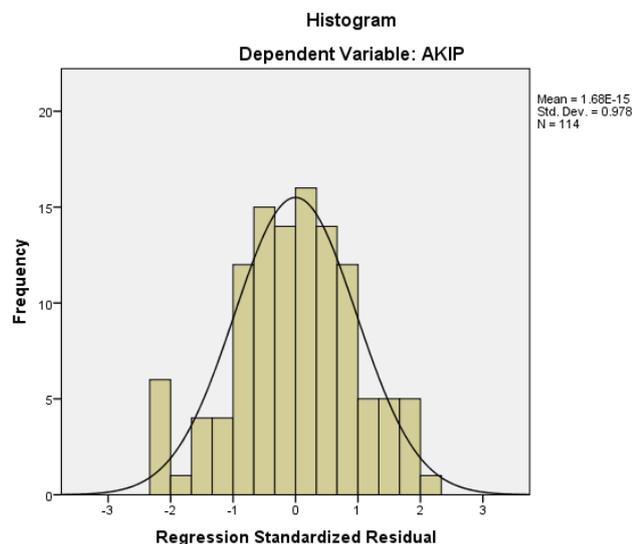
Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel variabel *good governance* (X_1) mempunyai koefisien Alpha 0.655 $>$ 0.60, variabel kompensasi (X_2) mempunyai koefisien Alpha 0.624 $>$ 0.60, variabel komitmen organisasi (X_3) 0.731 $>$ 0.60, variabel motivasi (X_4) 0.675 $>$ 0.60, variabel lingkungan kerja (X_5) 0.645 $>$ 0.60 dan variabel akuntabilitas kinerja (Y) 0.670 $>$ 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

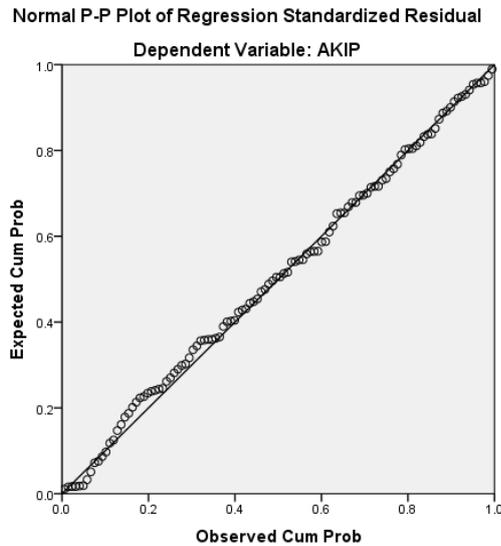
Uji Normalitas



Hasil Pengujian Normalitas

Sumber Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal, sebab data tersebut membentuk pola seperti lonceng. Selain grafik histogram, grafik *normality p-plot* juga digunakan untuk menguji normalitas data.



Uji Normalitas

Sumber Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan adanya terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Untuk memastikan data tersebut benar-benar berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogrov smirnov dengan melihat nilai signifikan. Jika jumlah signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41358916
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.036
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.456
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olah data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa jumlah *Kolmogorov-Smirnov Z* 0.456 dan signifikan pada 0.985 karena $p\text{-value} = 0.985 > 0.05$, maka H_0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi secara normal. Pada grafik histogram, dapat dilihat bahwa distribusi data tidak menceng (*skewnes*) ke kiri atau ke kanan.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 GOOD GOVERNANCE	.810	1.235
KOMPENSASI	.762	1.312
KOMITMEN ORGANISASI	.263	3.799
MOTIVASI	.945	1.058
LINGKUNGAN KERJA	.247	4.040

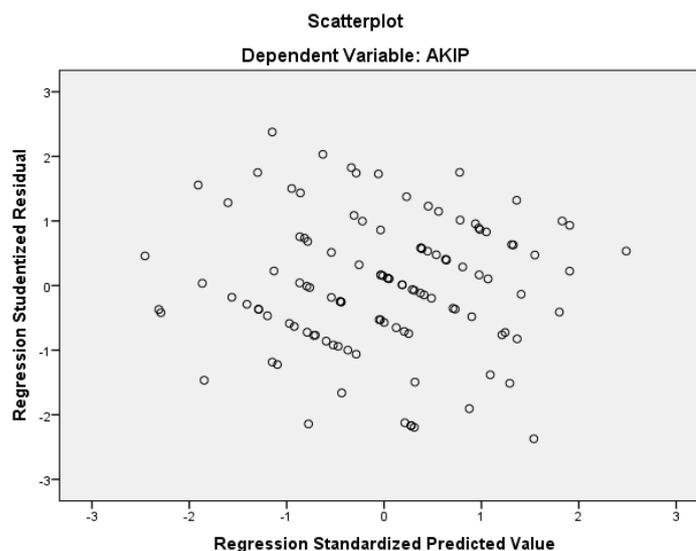
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan variabel untuk nilai VIF dan *Tolerance* untuk variabel *Good Governance* (X_1) memiliki nilai *tolerance* $0.810 > 0.10$, dengan $VIF 1.235 < 10$, variabel *Kompensasi* (X_2) memiliki nilai *tolerance* $0.762 > 0.10$, dengan $VIF 1.312 < 10$, variabel *Komitmen Organisasi* (X_3) memiliki nilai *tolerance* $0.263 > 0.10$, dengan $VIF 3.799 < 10$, variabel *Motivasi* (X_4) memiliki nilai *tolerance* $0.945 > 0.10$, dengan $VIF 1.058 < 10$ dan variabel *Lingkungan Kerja* (X_5) memiliki nilai *tolerance* $0.247 > 0.10$, dengan $VIF 4.040 < 10$.

Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas



Sumber : Data olah SPSS (2016)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain ini uji

heteroskedastisitas juga dapat menggunakan uji *Glejser*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *Glejser* adalah mengemukakan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2011).

Uji Heteroskedastisitas Uji *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.518	.948		.546	.586
GOOD GOVERNANCE	-.050	.057	-.092	-.879	.381
KOMPENSASI	.036	.058	.066	.614	.540
1 KOMITMEN ORGANISASI	.123	.092	.246	1.346	.181
MOTIVASI	.073	.048	.147	1.521	.131
LINGKUNGAN KERJA	-.137	.093	-.279	-	.143
				1.477	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data olah SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Good Governance* (X_1) $0.381 > 0.05$, variabel Kompensasi (X_2) $0.540 > 0.05$, variabel Komitmen Organisasi (X_3) $0.181 > 0.05$, variabel Motivasi (X_4) dan variabel Lingkungan Kerja (X_5) $0.143 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa pada uji ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *good governance* (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), motivasi (X_4), dan lingkungan kerja (X_5) terhadap variabel terikatnya, yaitu: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Priyatno, 2012:127):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.780	1.581		1.126	.263
GOOD GOVERNANCE	.500	.095	.462	5.269	.000
KOMPENSASI	-.073	.097	-.068	-.753	.453
KOMITMEN ORGANISASI	.408	.153	.410	2.670	.009
MOTIVASI	.163	.080	.165	2.029	.045
LINGKUNGAN KERJA	-.165	.155	-.169	-1.069	.287

a. Dependent Variable: AKIP

Sumber : Data Olah SPSS (2016)

$$Y = 1.780 + 0.500X_1 - 0.073X_2 + 0.408X_3 + 0.163X_4 - 0.165X_5$$

Dari persamaan model regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 1.780 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja, maka nilai variabel akuntabilitas kinerja sebesar 1.780.

Koefisien b1 untuk variabel *Good Governance*

Besarnya nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.500, nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel akuntabilitas kinerja dengan variabel *good governance* yang artinya jika nilai variabel *good governance* naik sebesar 1% maka nilai akuntabilitas kinerja akan naik sebesar 0.500. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien b2 untuk variabel *Kompensasi*

Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar -0.073, nilai b2 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel akuntabilitas kinerja dengan variabel kompensasi yang artinya jika nilai variabel kompensasi naik sebesar 1% maka nilai akuntabilitas kinerja akan turun sebesar 0.073. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien b3 untuk variabel *Komitmen Organisasi*

Besarnya nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0.408, nilai b3 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel akuntabilitas kinerja dengan variabel komitmen organisasi yang artinya jika nilai variabel komitmen organisasi naik sebesar 1% maka nilai akuntabilitas kinerja akan naik sebesar 0.408. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien b4 untuk variabel Motivasi

Besarnya nilai koefisien regresi (b4) sebesar 0.163, nilai b4 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel akuntabilitas kinerja dengan variabel motivasi yang artinya jika nilai variabel motivasi naik sebesar 1% maka nilai akuntabilitas kinerja akan naik sebesar 0.163. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien b5 untuk variabel Lingkungan Kerja

Besarnya nilai koefisien regresi (b5) sebesar -0.165, nilai b5 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara variabel akuntabilitas kinerja dengan variabel lingkungan kerja yang artinya jika nilai variabel lingkungan kerja naik sebesar 1% maka nilai akuntabilitas kinerja akan turun sebesar 0.165. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji -f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,559	5	22,112	10,576	,000b
Residual	225,800	108	2,091		
Total	336,360	113			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen organisasi

Dependent Variable Akuntabilitas Kinerja

Sumber : Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.576 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = (n-k) ; (k-1). Jumlah sampel (n) sebanyak 114, dan jumlah variabel penelitian (k) berjumlah 6. Jadi df = (114-6) ; (6-1), sehingga F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 2.30. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10.576 > 2.30) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka keputusan H_0 gagal diterima artinya *good governance*, kompensasi komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD yang ada di Pemerintah Kabupaten Bintan.

Tabel 4.13
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.780	1.581		1.126	.263
GOOD GOVERNANCE	.500	.095	.462	5.269	.000
KOMPENSASI	-.073	.097	-.068	-.753	.453
1 KOMITMEN ORGANISASI	.408	.153	.410	2.670	.009
MOTIVASI	.163	.080	.165	2.029	.045
LINGKUNGAN KERJA	-.165	.155	-.169	-1.069	.287

a. Dependent Variable: AKIP

Sumber : Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar $5.269 > 1.98238$ ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = (114-6-1) = 107$) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$), maka H_0 gagal diterima dan H_1 diterima, yang berarti variabel *good governance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar $-0.753 < -1.98238$ ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = (114-6-1) = 107$) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.453 > \alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar $2.670 > 1.98238$ ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = (114-6-1) = 107$) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.009 < \alpha = 0.05$), maka H_0 gagal diterima dan H_3 diterima, yang berarti variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar $2.029 > 1.98238$ ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = (114-6-1) = 107$) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.045 < \alpha = 0.05$), maka H_0 gagal diterima dan H_4 diterima, yang berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diatas menunjukkan besarnya t_{hitung} sebesar $-0.169 < -1.98238$ ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df = (114-6-1) = 107$) dan signifikan ($p\text{-value} = 0.287 > \alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_5 di tolak, yang berarti variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:55), Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen

(good governance, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (akuntabilitas kinerja instansi pemerintah).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.298	1.44594	1.413

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, GOOD GOVERNANCE, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: AKIP

Sumber : Data Olah SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.298 atau 29.8% dari variabel akuntabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh *good governance*, kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 70.2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) hanya satu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis pertama yang diajukan *good governance* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $5.296 > t_{tabel}$ 1.98238 dan tingkat signifikansi 0.00 yang menunjukkan berada dibawah 0.05 hal ini berarti variabel *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) yang menjelaskan bahwa penerapan *good governance government* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *good governance* berasosiasi dengan kinerja organisasi. Suatu organisasi akan sangat terbantu kinerjanya apabila dalam organisasi tersebut menerapkan *good governance*, begitu juga dalam pemerintahan apabila *good governance* bagus maka kinerjanya juga akan bagus, dan hal itu akan membuat output yang dihasilkan juga akan bagus.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis kedua yang diajukan kompensasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh

nilai $t_{hitung} -0.753 < t_{tabel} -1.98238$ dan tingkat signifikansi 0.453 yang menunjukkan berada diatas 0.05. Hal ini berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Hasil ini penelitian ini tidak sejalan dengan Rodhiyah dan Nurseto (2013), dimana variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi ditinjau dari sudut pandang pegawai merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri dan perasaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi untuk tetap bersama.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis ketiga yang diajukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} 2.670 > t_{tabel} 1.98238$ dan tingkat signifikansi 0.009 yang menunjukkan berada dibawah 0.05. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2011) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap pengembangan sistem pengukuran dan akuntabilitas kinerja. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pegawai faktor pendukung untuk terciptanya kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitas pun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis keempat yang diajukan motivasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} 2.029 > t_{tabel} 1.98238$ dan tingkat signifikansi 0.045 yang menunjukkan berada dibawah 0.05. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sehingga hipotesa keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Zirman, Darlis dan Rozi (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini dikarenakan motivasi menjadi hal yang penting dimana motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} -0.169 < t_{tabel} -0.198238$ dan tingkat signifikansi 0.287 yang menunjukkan berada diatas 0.05. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isna, Rodhiyah dan Nurseto (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penerangan, keamanan dan penggunaan warna tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Good Governance*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Good Governance, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai Seluruh SKPD Pemerintahan Kabupaten Bintan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. *Good governance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan
2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan.
5. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Bintan.
6. *Good governance*, kompensasi komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap

akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD yang ada di Pemerintahan Kabupaten Bintan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, ada beberapa hal yang dapat disarankan penulis:

1. Bagi setiap SKPD Kabupaten Bintan untuk menyusun sistem dalam pemberian kompensasi yang adil, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan pegawai (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang.
2. Diharapkan untuk semua lingkungan SKPD untuk memperhatikan lingkungan kerjanya masing-masing, karena lingkungan kerja yang baik dan layak turut menunjang pencapaian kinerja yang lebih mudah.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti di SKPD di Provinsi Kepri dan di Kota Tanjungpinang sebagai bahan perbandingan di penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Astuti, Ratih Widya. 2011. *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang.
- Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: PT Dian Rakyat.
- Erlina. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Medan: Pusat Sistem Informasi (PSI) Kampus USU
- Ghozali. Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harsono. 2006. *Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas pada PT. Sparindo Alfa Persada*. Skripsi, Universitas Indonusa Esa Unggul.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isna, M. Nur. Rodhiyah dan Sendhang Nurseto. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 3. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro: Semarang.
- Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Kurniawan, Randy Adam. 2014. *Pengaruh Penerapan Good Governance Government Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jakarta Barat)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama: Bandung.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 2003. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Dan Kinerja Instansi Pemerintah*: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi: Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyawan, Budi. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Palembang*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, J. 2013. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nordiawan, Deddi. 2008. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nordiawan, Deddi dan Ayuningtyas Hertianti. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Media Komputindo: Yogyakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- RUU Administrasi Pemerintahan, draft XI B, Januari 2006. Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Somantri Yusuf, Dedy. 2009. *Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandung*. Tugas Penelitian, Jurusan Akuntansi Politeknik Pos Indonesia Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV Andy: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.
- Utami, Tien. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primissima Yogyakarta*. Skripsi.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Zirman, Edfan dan Darlis. 2010. *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jurnal Ekonomi Volume 18, Nomor 1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau: Pekanbaru.