

## AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIRIMAU KOTA AMBON

Oleh:

Suleman Watianan<sup>1)</sup>

Email: [Sulemanwatianan19mei62@gmail.com](mailto:Sulemanwatianan19mei62@gmail.com)

### Abstrak

Pemerintah telah menerbitkan instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah. Inpres tersebut mewajibkan setiap pegawai pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategi yang ditetapkan oleh masing-masing pegawai (Simbolon, 2010:1). Berdasarkan instruksi tersebut, dilakukanlah penelitian dengan judul “Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon” dengan perolehan data mencakup: (a) ketaatan terhadap pelaksanaan tugas/tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan optimal, (b) ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (c) kualitas yang baik terlihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan, (d). keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

**Kata kunci:** *Akuntabilitas, Kinerja Pegawai*

### A. PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Program pemerintah saat ini diarahkan untuk membenahi berbagai persoalan yang berhubungan dengan penerapan *good governance*, pelayanan publik, dan percepatan pemberantasan korupsi. Upaya-upaya tersebut tentunya harus didukung oleh semua pihak. (Pusdik BPKP, 2007). Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bertujuan untuk terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara.

Dalam rangka itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Simbolon, 2010:1).

Upaya pengembangan tersebut sejalan dengan legalitasnya pada TAPMPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan

---

<sup>1)</sup> Suleman Watianan, Dosen Tetap Prodi. Adm. Publik STIA Alazka Ambon 13

nepotisme. Dalam pasal 3 TAPMPR XI tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. (Simbolon, 2010:1).

Pemerintah telah menerbitkan instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah. Inpres tersebut mewajibkan setiap pegawai pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategi yang ditetapkan oleh masing-masing pegawai (Simbolon, 2010:1).

Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Simbolon, 2010:1).

Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, Lembaga Pengawasan dan Penilaian Akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada presiden selaku kepala Pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja pegawai pemerintah yang bersangkutan melalui system akuntabilitas pegawai. Sehubungan dengan itu, dalam proses penerapannya pada Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon ditemukan gejala-gejala kurangnya penerapan asas akuntabilitas, gejala-gejala itu meliputi: (1) Pegawai tidak mempunyai ketaatan terhadap tugas atau tanggungjawab yang diberikan; (2) Pegawai belum tepat dalam menyelesaikan tugas pada waktunya; (3) Pegawai belum mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang baik; (4) Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas belum sempurna.

Dari observasi awal yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon, menerapkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah belum maksimal dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tersebut. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar pentingnya untuk mengkaji lebih dalam dan mengetahui bagaimana akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah di kantor kecamatan sirimau Kota Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Minat dalam pengukuran kinerja pada lembaga publik berkembang seiring meningkatnya tuntutan akuntabilitas oleh pihak berkepentingan, serta adanya komitmen bersama antara manajer dan lembaga untuk berfokus pada pencapaian kinerja serta upaya untuk meningkatkan akuntabilitas diwujudkan dalam *Government Performance and Result Act* (GPRA) tahun 1993 oleh Pemerintah federal Amerika Serikat (Poister, 2003).

Perubahan dalam sektor publik yang diakui sejumlah negara OECD selama tahun 1980an diawali dengan munculnya konsep *New Public Management* (NPM) diikuti dengan doktrin terkait dengan akuntabilitas publik dan praktik yang terbaik

baik organisasi (Hood 1995). Salah satu prinsip utama NPM adalah pengukuran kinerja (Mahmudi, 2010).

Konsep NPM mewajibkan organisasi memiliki tujuan yang jelas melalui penetapan target kinerja. Untuk itu setiap organisasi haruslah memiliki kriteria atau indikator keberhasilan sebagai pedoman penilaian (Mahsun, 2011).

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robins & Judge (2015) kinerja adalah tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan agar dapat memberi kontribusi terhadap barang dan jasa terhadap tugas-tugasnya yang berkaitan dengan administratif. Jadi kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap produk dan jasa.

Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Robins & Judge (2017) Kinerja lebih dipengaruhi oleh kinerja tugas, kewargaan dan kontra produktivitas. Pradhan & Jena (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku dari pengetahuan seseorang dan kemampuan dalam beradaptasi serta membangun hubungan interpersonal yang baik. Gibson (1996) menjelaskan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Sukmadinata (2011, hlm. 60) merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di kantor kecamatan sirimau kota ambon yang berjumlah 22 orang sebagai sampel penelitian. Adapun teknik yang digunakan adalah observasi dimana cara yang dilakukan adalah mengamati langsung obyek yang akan diteliti. Selain observasi, peneliti juga menggunakan teknik wawancara yang dilakukan untuk memperoleh respon langsung yang berkaitan dengan pendapat pegawai pada Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon. Setelah mendapatkan sumber data, dilanjutkan dengan menganalisa secara kualitatif data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan penyebaran kuisioner.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan

penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. (Simbolon, 2010: 1). Upaya pengembangan tersebut sejalan dengan legalitasnya didasarkan pada TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang penyelenggara negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam pasal 3 TAP MPR XI tersebut dinyatakan bahwa asas- asas umum penyelenggaraan Negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesioalitas dan asas akuntabilitas. (Simbolon, 2010: 1).

Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku. (Simbolon, 2010: 1).

Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan Pemerintah tersebut menggambarkan kinerja pegawai yang bersangkutan melalui sistem akuntabilitas kinerja pegawai. (Simbolon. 2010: 1)

Karena itu dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (good governance dan clean government) telah mendorong pengembangan dan penerapan sitem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif yang dikenal dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja pegawai.

Penerapan system tersebut bertujuan agar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bertanggung jawab da bebas dari praktik-praktik kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Hal ini merupakan sesuatu yang esensial bagi terselenggaranya good goernance secara baik. (Pusdik BPKP, 2007: 3).

#### **A. Ketaatan Terhadap Pelaksanaan Tugas/Tanggungjawab**

Ketaatan terhadap pelaksanaan tugas. Tanggungjawab yang dilaksanakan secara baik oleh para pegawai, tentu akan mampu mendorong keberhasilan dalam mengimplementasikan akuntabilitas kinerja dari pegawai kepada warga masyarakat. Terlepas dari itu, pada era yang semakin kompetitif ini, tidak hanya pada suatu unit kerja memerlukan sumber daya manusia (SDM) pegawai yang memadai semata, lebih dari itu dalam diri pegawai diperlukan adanya ketaatan dalam pelaksanaan tugas/tanggungjawab.

Hal ini merupakan modal vital pada kemajuan unit kerja/ organisasi sekaligus akan mampu mendorong keberhasilan dalam mengimplementasikan akuntabilitas kinerja dari pegawai pemerintah kepada warga masyarakat. Ketaatan tugas/tanggungjawab merupakan suatu upaya dari pegawai untuk meningkatkan kinerja pada unit kerja/instansi tempat dimana seorang pegawai itu mengabdikan dirinya. Jika ketaatan terhadap pelaksanaan tugas/tanggungjawab seorang Pegawai

Negeri Sipil minim akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai negeri sipil. Tanggapan responden terkait dengan ketaatan terhadap pelaksanaan tugas/tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Tanggapan Responden Terkait Dengan Ketaatan Terhadap Pelaksanaan Tugas/Tanggung Jawab**

No	Pertanyaan dan pilihan jawaban	f	%	Ket.
1.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah para pegawai dikantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon selaku bawahan taat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan Camat selaku pimpinan?			N = 22
	a. Ya	10	45,45%	
	b. Ragu-ragu	3	13,63%	
	c. Tidak	4	18,18%	
2.	Terkait dengan ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawab, menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah hal ini merupakan bentuk akuntabilitas pegawai selaku bawahan di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon terhadap camat selaku atasan:			
	a. Ya	11	50%	
	b. Ragu-ragu	5	22,72%	
	c. Tidak	6	27,27%	

Pada tabel 1 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.1 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, terdapat 10 (45,45%) responden menjawab “Ya”.dan 3 (13,63%) responden menjawab “Ragu-ragu,” serta 4 (18,18%) responden menjawab “Tidak,” bahwa para pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon selaku bawahan taat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan Camat selaku Pimpinan

Pada tabel 1 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.2 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 11 (50%) responden menjawab “Ya”, 5 (22,72%) responden menjawab “ragu-ragu”, dan 6 (27,27%) responden menjawab “Tidak.” bahwa ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan bentuk akuntabilitas pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon terhadap Camat selaku atasan

### **B. Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas**

Akuntabilitas kinerja pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh para pegawai dalam bentuk kinerja yang optimal untuk melakukan pelayanan public kepada masyarakat. Optimalisasi kinerja pegawai merupakan penopang yang strategis terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah. Salah satu indicator vital bagi terealisasinya akuntabilitas kinerja pegawai yakni melalui ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Dimana ketepatan waktu dalam melaksanakan

pekerjaan dilakukan oleh para pegawai, yang outputnya dirasakan langsung oleh rakyat dalam bentuk pelayanan publik.

Guna mencapai hal ini pegawai bekerja secara intens untuk melakukan penegakkan disiplin pegawai secara konsisten. Pasalnya, dengan menegakkan disiplin pegawai akan mampu menopang akuntabilitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan. Tentang tanggapan responden terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2. Tanggapan responden terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas**

No	Pertanyaan dan pilihan jawaban	f	%	Ket.
1.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah para pegawai di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya?	13	59,09%	N = 22
	a. Ya	6	27,27%	
	b. Ragu-ragu	3	13,63%	
	c. Tidak			
2.	Relevan dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah hal ini merupakan bentuk akuntabilitas kerja terhadap tugas yang diberikan atasan kepada bawahan?	11	50%	
	a. Ya	7	31,81%	
	b. Ragu-ragu	4	18,18%	
	c. Tidak			

Pada tabel 2 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.1 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdapat 13 (59,09%) responden menjawab “Ya”, 6 (27,27%) responden menjawab “Ragu-ragu”, dan 3 (13,63%) responden menjawab “Tidak.” bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya,

Pada tabel 2 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.2 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 11 (50%) responden menjawab “Ya”, 7 (31,81%) responden menjawab “Ragu-ragu”, dan 4 (18,18%) responden menjawab “Tidak” bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan bentuk akuntabilitas kinerja terhadap tugas yang diberikan atasan kepada bawahan.

### C. Kualitas Dari Hasil Pekerjaan yang Dilaksanakan

Perlu adanya akuntabilitas kinerja pegawai sipil yang maksimal. Dimana untuk mencapai sasaran dimaksud, maka para pegawai sebagai penopang dari pada akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah perlu bekerja secara optimal melalui pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini merupakan esensi terpenting dari akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah yang

direalisasikan secara langsung oleh para pegawai kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan publik.

Dengan optimalisasi akuntabilitas kinerja pegawai negeri politik, tentu akan bermuara pada pencapaian kualitas dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk memenuhi hal dimaksud, sangat membutuhkan kesiapan kapasitas sumber daya manusia maupun sarana prasarana yang memadai. Pasalnya, sumber daya manusia dan sarana prasarana yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan public. Oleh karena itu sudah merupakan tanggungjawab dari pegawai pemerintah untuk kemudian berupaya meningkatkan terpenuhi sumber daya manusia para pegawai, dan diikuti pula dengan melengkapi sarana serta prasarana penunjang pelaksanaan pekerjaan para pegawai. Tentang akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah dalam bentuk kualitas dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai di kantor kecamatan sirimau kota ambon dapat diketahui melalui tanggapan responden pada tabel 3:

**Tabel 3. Tanggapan responden terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas**

No	Pertanyaan dan pilihan jawaban	f	%	Ket.
1.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat memuaskan Camat selaku atasan?			
	a. Ya	12	54,54%	N = 22
	b. Ragu-ragu	5	22,72%	
	c. Tidak	5	22,72%	
2.	Terkait dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan dengan optimal, menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah hal ini merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai selaku bawahan di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat memuaskan Camat selaku atasan?	10	54,45%	
	a. Ya			
	a. Ragu-ragu	6	27,27%	
	b. Tidak	6	27,27%	

Pada tabel 3 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.1 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 15 (54,54%) responden menjawab “Ya”, 5 (22,72%) responden menjawab “Ragu-ragu”, dan 5 (22,72%) responden menjawab “Tidak” bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan di Kanrot Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat memuaskan Camat selaku atasan.

Pada tabel 3 dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.2 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 10 (45,45%) responden “Ya”, 6 (27,27%) responden menjawab “Ragu- ragu”, dan 6 (27,27%) responden menjawab “Tidak” bahwa hasil pekerjaan yang dilaksanakan dengan optimal merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon terhadap Camat selaku atasan.

#### **D. Keberhasilan Dalam Melaksanakan Suatu Pekerjaan**

Dalam era yang semakin kompetitif ini, akuntabilitas kinerja pegawai negeri sipil yang terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai senantiasa menjadi perhatian serius. Pasalnya keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan menjadi indikator vital untuk melihat keberhasilan dari implementasi akuntabilitas kinerja pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan pimpinan unit kerja/instansi kepada pegawai merupakan esensi penting dalam menopang kemajuan dari unit kerja/organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai negeri sipil kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan public yang maksimal.

Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan suatu hasil kinerja dari pegawai dalam rangka menopang akuntabilitas kinerja pegawai. Karena itu, jika keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan oleh pegawai mencapai target yang maksimal, tent sekaligus akan menopang keberhasilan dari akuntabilitas kinerja pegawai.

Jika sebaliknya para pegawai tidak optimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentu akan berdampak pada tidak berhasilnya akuntabilitas kinerja pegawai dalam rangka mencapai hal dimaksud, maka pegawai perlu memenuhi kualitas sumber daya manusia (SDM) dan sarana prasarana kinerja bagi para pegawai. Pemenuhan kualitas SDM tersebut dapat dilakukan melalui pengikutsertaan para pegawai dalam diklat teknis fungsional maupun diklat structural. Adapun Tanggapan responden terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4:

**Tabel 4. Tanggapan responden terkait dengan Keberhasilan Dalam Melaksanakan Suatu Pekerjaan**

No	Pertanyaan dan pilihan jawaban	f	%	Ket.
1.	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah pegawai di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon sering berhasil melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik? a. Ya b. Ragu-ragu c. Tidak	12 6 4	54,54% 27,27% 18,18%	N = 22
2.	Terkait dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon, menurut Bapak/Ibu/Saudara/I apakah hal ini merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai kepada camat selaku atasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai selaku bawahan? a. Ya b. Ragu-ragu c. Tidak	13 4 5	59,09% 18,18% 22,72%	

Pada tabel 4, dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.1 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 12 (54,54%) responden menjawab “Ya”, 6 (27,27%) responden menjawab “Ragu-ragu”, dan 4 (18,18%) responden menjawab “Tidak” bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon sering berhasil melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Pada tabel 4, dalam pertanyaan dan pilihan jawaban No.2 menunjukkan dari 22 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 13 (59,09%) responden menjawab “Ya”, 4 (18,18%) responden menjawab “Ragu-ragu” dan 5 (22,72%) responden menjawab “Tidak” bahwa keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai kepada Camat selaku atasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai selaku bawahan.

## **KESIMPULAN**

Akuntabilitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon, mencakup:

- (a) Hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat memuaskan Camat selaku atasan, dan hasil pekerjaan yang dilaksanakan dengan optimal tersebut merupakan wujud nyata dari akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon terhadap Camat selaku atasan mereka.
- (b) Rata-rata para pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut juga merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai terhadap tugas yang diberikan Camat selaku atasan terhadap para pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau.
- (c) Para Pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon sering berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Dimana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di Kantor Kecamatan Sirimau tersebut merupakan realisasi dari akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai kepada Camat selaku atasan terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai selaku bawahan.
- (d) Para pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon selaku bawahan taat terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan Camat selaku pimpinan. Ketaatan terhadap tugas dan tanggungjawab merupakan bentuk dari akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan di Kantor Kecamatan Sirimau terhadap Camat selaku atasan.

## **SARAN**

Adapun saran dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Implementasi ketaatan terhadap pelaksanaan tugas/tanggungjawab oleh para pegawai selaku bawahan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hal ini perlu ditindaklanjuti dengan kepatuhan pegawai di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon terhadap disiplin kerja. Sikap ini merupakan wujud dari akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai.
- b. Dalam implementasi dari akuntabilitas kinerja pegawai yang terkait dengan ketepatan waktu pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan tugas para pegawai selaku bawahan di Kantor perlu lebih ditingkatkan lagi.
- c. Akuntabilitas kinerja pegawai melalui kualitas dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai selaku bawahan perlu dilaksanakan dengan lebih baik lagi.
- d. Akuntabilitas pegawai yang dilihat dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan di Kantor Kecamatan Sirimau Kota Ambon oleh para pegawai selaku bawahan perlu dioptimalkan, sehingga dapat memuaskan Camat selaku atasan sekaligus merupakan bentuk akuntabilitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Carino, Iedvina, V. 2007. Dalam PUIK.BPKP. 2007 *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Jakarta
- Dharma. 2010. Dalam zainul, *Penertian Kinerja zainul*/[http://repository. Usu. Ac.id](http://repository.usu.ac.id), 30 Januari
- Faisal, Sanafia. 1989. *Format Format Penelitian Sosial*, P.T Radja grafindo persada, Jakarta
- Furtwengle. 2010. Dalam zainul, *Penertian Kinerja zaenul*/[http://repository. Usu. Ac.id](http://repository.usu.ac.id), 30 Januari
- Gharthey. J.B 2007. Dalam PUIK.BPKP. 2007 *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Jakarta
- Handoko. 2010. Dalam zainul, *penertian kinerja zaenul*/[http://repository. Usu. Ac.id](http://repository.usu.ac.id), 30 Januari
- Kustriyanto. 2010. Dalam zainul, *penertian kinerja zanul*/[http://repository. Usu. Ac.id](http://repository.usu.ac.id), 30 Januari
- Lobvitz dan hagedorn. 2010. Teori, [http://www.wikipedia, org](http://www.wikipedia.org).id,30 Januari
- Lawton dan rose.2007. Dalam PUIK.BPKP. 2007 *Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Jakarta
- Lawler dan porter. 2010. Dalam hardiyanti *pengertian kinerja*, 30 Januari [http://hardiyantikarisma. Blog.com/pengertian kinerja](http://hardiyantikarisma.blog.com/pengertian_kinerja)
- Mahsum. 2010.dalam zaenun, *pengertin kinerja zaenul*/[http resitory.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id), 30 Januari
- PUSIDIK BPKP.2007. *Akuntabilitas instansi pemerintah*, Jakarta
- Raba, Manggaukang. 2006. *Akunabilitasi konsep dan instansi*, penerbit UMM, Malang,
- Rasul, Sjahrudin,2007, Dalam PUSDIK BPKP,2007 *Akuntabilitas Pegawai Pemerintah Jakarta*
- Simbolon, Anthon,2010, *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai* <http://www.mabesad.mil.id>.30 Januari.