

PENGARUH AKUNTABILITAS, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Maria Desytriasih
mariadesytriasi@gmail.com
Maswar Patuh Priyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of accountability, motivation, working satisfaction, and internal control on organization performance of the Lokal Government Unit of Manggarai Barat district. The research was quantitative while the population was the Lokal Government Unit of Manggarai Barat district. Moreover, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on criteria given. In line with, there were 96 respondents from 20 Local Government Units of Manggarai Barat district. Furthermore, the data were primary with questionnaires as the instrument which are distributed and filled out directly by respondents in the Regional Apparatus Organizations (OPD) of West Manggarai Regency. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded that accountability had a positive effect on organization performance. On the other hand, motivation did not affect organization performance. In contrast, working satisfaction had a positive effect on organization performance. Meanwhile, the internal control did not affect organization performance of the Local Government Unit of Manggarai Barat district.

Keywords: effect of accountability, motivation, working satisfaction, internal control, organization performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Manggarai Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Manggarai Barat. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang dilakukan dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 96 responden dari 20 OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Manggarai Barat. Data yang digunakan adalah data primer dalam bentuk kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Manggarai Barat. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: pengaruh akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, pengendalian internal, kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini birokrasi Indonesia telah mengalami banyak perubahan dalam sistem tata kelolanya. Sistem pemerintahan yang awalnya berbentuk sentralistik sekarang beralih menjadi desentralisasi yang akhirnya menghasilkan otonomi daerah. Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yakni pemerintah daerah sebagai unsur pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonomi. Kewenangan otonomi daerah bersifat luas, nyata dan bertanggung jawab. Hal ini mengartikan kekuasaan atas pengelolaan terhadap daerah telah dilimpahkan kepada Kepala Daerah. Otonomi daerah menyebabkan perubahan

yang terjadi dalam batang tubuh Undang-undang Dasar 1945. Hal ini dapat mengakibatkan perubahan sistem manajemen keuangan yang diterapkan oleh masing-masing wewenang daerah. Pemerintah daerah diberikan kepercayaan dari pemerintah pusat untuk mengelola daerahnya sendiri. Berbagai sistem yang digunakan oleh pemerintah berdampak adanya perubahan yang terjadi dalam hal meningkatkan kemampuan kinerja perangkat daerah yang lebih baik.

Menurut Mardiasmo (2002) Penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu: (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya, (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, dan pengendalian internal. Jitmau *et al*, (2017) mengemukakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah karena pemerintah gagal dalam menjalankan misi guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pemerintah dikatakan baik apabila setiap perencanaan pemerintah dapat mencapai hasil yang maksimal dari perencanaan tersebut salah satunya ialah pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah dilakukan dengan benar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Datalamon *et al.*, (2018) berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan begitu keberadaan motivasi kerja dinilai cukup penting untuk bisa meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah, sehingga bisa dikatakan jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja mereka pun meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja mereka rendah, maka kinerja mereka pun ikut menurun. Dalam lingkup perangkat daerah motivasi dijadikan sebagai salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kreativitas pekerjaan serta akan mempengaruhi pencapaian pada tujuan perangkat daerah. Sehingga dorongan ini dapat memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang tidak kalah penting selain akuntabilitas dan motivasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Handoko, 1997 (dalam Juwita, 2016) mendukung argumentasi ini dengan pernyataannya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para anggota dalam memandang pekerjaan mereka. Hal ini mengartikan bahwa setiap individu yang memiliki sikap yang positif atau negatif dalam menjalankan tugasnya. Sehingga positif dan negatifnya sikap para anggota organisasi memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi jalannya suatu organisasi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah pengendalian internal. Menurut Hery (2013: 159) Pengendalian Internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi yang akurat serta memastikan bahwa semua ketentuan (Peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat peran penting suatu pengendalian internal dalam mempengaruhi pengelolaan suatu organisasi, yang mana menjaga agar suatu organisasi tetap berada pada jalur yang benar dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam suatu sistem tata kelola organisasi yang baik, diperlukan suatu pengendalian yang menjamin sistem tersebut berjalan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut : (1) Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi?, (4) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi?

TINJAUAN TEORITIS

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prinsipal dengan agen. Teori Agensi ini muncul karena banyaknya individu yang bertindak sesuai keinginan, kemauan dan kepentingan diri sendiri. Teori agensi yang menjelaskan suatu relasi keagenan antara pemilik (*principal*) yang memberi mandat dengan pekerja (*agent*) yang menjalankan mandat, terdapat pada akuntabilitas publik yang menurut Mardiasmo (2002: 20), yaitu kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Kinerja Organisasi

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pengukuran Kinerja

Menurut Mahsun (2006: 26) pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Mahsun, 2006: 71). Menurut Mashun (2006: 75) terdapat indikator kinerja organisasi sektor publik antara lain: (1) Kelompok masukan (*input*), (2) Kelompok proses (*process*), (3) Kelompok keluaran (*output*), (4) Kelompok hasil (*outcome*), (5) Kelompok manfaat (*benefit*), (6) Kelompok dampak (*impact*).

Organisasi

Menurut Robbins (1994: 4), Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Akuntabilitas

Halim (2012) menjelaskan akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum, atau pimpinan organisasi kepada pihak lain yang memiliki hak dan kewajiban pertanggungjawaban dan keterangan.

Motivasi

Hamali, 2016 (dalam Datalamon *et al*, 2018) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi diartikan sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan energi yang timbul dari dalam pribadi seseorang yang ditunjukkan oleh adanya keinginan dan tindakan untuk mewujudnyatakan suatu tujuan.

Kepuasan Kerja

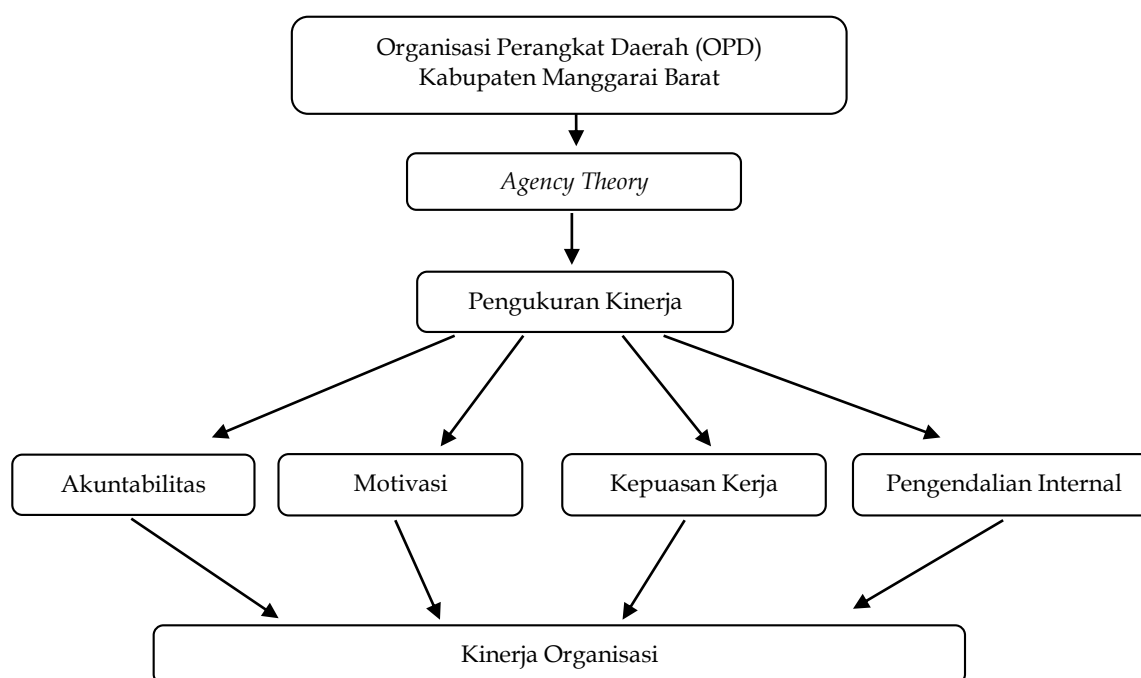
Gibson, 2003 (dalam Annisa *et al*, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan. Sedangkan Rivai (2004) mengatakan Kepuasan Kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Pengendalian Internal

Menurut PP No. 60 tahun 2008 dijelaskan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Rerangka Konseptual

Rerangka pemikiran dalam penelitian yang menjelaskan pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Organisasi

Dalam sebuah organisasi sektor publik sudah seharusnya prinsip akuntabilitas dipenuhi di dalamnya. Organisasi yang memiliki akuntabilitas menciptakan tata kelola yang baik sebagai bentuk jaminan dan menambah kepercayaan publik pada pemerintah. Akuntabilitas dikatakan baik bagi kinerja organisasi saat meningkatnya tingkat kepercayaan dari masyarakat. Akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab pengelolaan sumber daya terlaksananya kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan untuk mencapai tujuan secara periodik (Mahsun, 2006).

H₁: Akuntabilitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi

Memotivasi individu bukan hanya sebatas memberikan dorongan atau perintah untuk melaksanakan sesuatu. Dalam konteks organisasional motivasi sangat mempengaruhi suatu pekerjaan. Motivasi dikatakan sangat mempengaruhi karena motivasi tersebut memberikan dampak baik bagi setiap orang yang ingin mencapai tujuannya dengan mengerjakan dengan giat dan semangat tanpa harus cepat putus asa. Nilai-nilai yang terkandung dalam praktik kerja organisasi menegaskan bahwa motivasi manusia dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi (Sari 2016: 122).

H₂: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik adalah bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja pegawai maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai dengan baik. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Pendapat ini mengartikan bahwa puas tidaknya seorang anggota dalam organisasi sangat erat kaitannya dengan keadaan emosinya yang merupakan akumulasi dari pengalamannya dalam pekerjaan.

H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Mulyadi (2008: 163) menjelaskan sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukur-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

H₄: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif dimana penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, serta dapat mengetahui sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Manggarai Barat. Populasi penelitian berjumlah 20 Organisasi Perangkat Daerah. Adapun penelitian ini memiliki variabel independen maupun dependen. Variabel independen meliputi Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengendalian Internal. Sedangkan pada variabel dependen terdapat Kinerja Organisasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik *sampling non-probability*. Menurut Sekaran (2006) alasan digunakannya *purposive sampling* karena informasi yang diambil berdasarkan dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 96 responden dari 20 dinas di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya dinas yang ada di Kabupaten Manggarai Barat. Kriteria sampel pada penelitian ini mendasarkan pertimbangan pada ketentuan-ketentuan yaitu : (1) Dinas yang terdapat pada Peraturan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Nomor 5 Tahun 2016 pasal 4 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Manggarai Barat, (2) Menduduki jabatan setingkat Kepala Dinas, setingkat Kepala Bidang, setingkat Kepala Sub-bagian, setingkat Kepala Seksi, dan setingkat staf di lingkungan OPD Kabupaten Manggarai Barat dan menduduki jabatan minimal 1 tahun.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa data primer. Penggunaan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dikirimkan langsung oleh peneliti kepada 20 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Manggarai Barat. Responden dalam penelitian ini merupakan kepala pimpinan dinas, kepala bidang, kassubag, kepala seksi dan staf yang berjumlah 96 orang.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini berasal dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2013: 308). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu hasil pengisian kuesioner dari responden yang berisikan pernyataan terkait Akuntabilitas yang bersumber pada kuesioner (Sari, 2016). Motivasi yang bersumber pada kuesioner (Wardiana, 2019). Kepuasan kerja yang bersumber pada kuesioner (Juwita, 2016). Pengendalian internal yang bersumber pada kuesioner (Pertwi, 2017) dan kinerja organisasi yang bersumber pada kuesioner (Sari, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner kepada responden dengan mengajukan pernyataan-pernyataan terkait akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, pengendalian internal dan kinerja organisasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2012:187). Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh responden yaitu kepala pimpinan dinas, kepala bidang, kassubag, kepala seksi dan staf yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Manggarai Barat dengan memberi tanda *check* (√) pada jawaban yang telah disediakan. Setiap kuesioner yang didistribusikan kepada responden disertai dengan surat permohonan izin riset penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Peneliti menggunakan pengukuran indikator-indikator variabel independen dan dependen dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2014: 132).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu konsep yang lebih luas dari *stewardship*. *Accountability* ini mengacu pada tanggung jawab dan *stewardship* mengacu pada pengelolaan suatu aktivitas yang efektif dan efisien tanpa harus terbebani oleh kewajiban. Untuk mengukur variabel akuntabilitas, peneliti memakai instrumen kuesioner yang diambil dari penelitian (Sari, 2016). Terdapat 4 indikator yang mempengaruhi akuntabilitas, yaitu: (a) Tugas dan tanggungjawab, (b) Terlibat bersama dalam evaluasi hasil, (c) Menginfokan sasaran program, (d) Menginfokan kegiatan program.

Motivasi

Motivasi yang dimaksud adalah serangkaian sikap serta nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya (Sari, 2016). Dalam pengukuran variabel motivasi peneliti menggunakan kuesioner yang bersumber dari penelitian Wardiana, (2019). Berikut ini Indikator yang di manfaatkan peneliti yaitu : (a) Adanya iklim kerja yang baik, (b) Adanya susunan rencana yang baik, (c) Pemberian bonus, (d) Pemberian pujian, (e) Melaksanakan rutin, (f) Kesungguhan berkomunikasi, (g) Adanya rincian prosedur.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yang dimaksud menggambarkan perasaan seseorang individu terhadap pekerjaannya. Herzberg, 2005 (dalam Juwita, 2016) dalam pendapatnya menjelaskan empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, antara lain: (1) Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, (2) Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, (3) Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, (4) Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Pengendalian Internal

Dewi, 2012 (dalam Pertiwi, 2017) menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah proses dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori sebagai berikut: (a) efektivitas dan efisiensi operasi, (b) tingkat keandalan laporan keuangan, (c) kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku. Adapun indikator pengendalian internal mengacu pada PP No. 60 tahun 2008, antara lain: (1) lingkungan pengendalian, (2) Aktivitas pengendalian, (3) Penilaian risiko, (4) Informasi dan komunikasi Pemantauan.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu bentuk gambaran mengenai seberapa jauh pencapaian suatu kelompok organisasi berhasil menjalankan tugasnya dengan maksimal. Pengukuran Kinerja organisasi ini di ukur dengan menggunakan skala *Likert* serta memanfaatkan kuesioner yang diambil dari penelitian terdahulu (Sari, 2016). Berikut ini indikator yang mempengaruhi suatu kinerja organisasi: (a) Kualitas kerja, (b) Keakuratan kerja, (c) Kemampuan, (d) Ketepatan waktu, (e) Tingkat tujuan, (f) Moral personil.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian Validitas pada penelitian ini dengan bantuan SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel sebanyak 96 responden. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana *degree of freedom* (df) = N-2. Jadi $96-2 = 94$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,2006. Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel\alpha = 5\%}$	Keterangan
Akuntabilitas	A1	0,776	0,2006	Valid
	A2	0,891	0,2006	Valid
	A3	0,900	0,2006	Valid
	A4	0,896	0,2006	Valid
Motivasi	M1	0,708	0,2006	Valid
	M2	0,744	0,2006	Valid
	M3	0,552	0,2006	Valid
	M4	0,719	0,2006	Valid
	M5	0,662	0,2006	Valid
	M6	0,726	0,2006	Valid
	M7	0,733	0,2006	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,633	0,2006	Valid
	KK2	0,559	0,2006	Valid
	KK3	0,692	0,2006	Valid
	KK4	0,650	0,2006	Valid
	KK5	0,645	0,2006	Valid
	KK6	0,402	0,2006	Valid
	KK7	0,615	0,2006	Valid
	KK8	0,617	0,2006	Valid
	KK9	0,708	0,2006	Valid
	KK10	0,675	0,2006	Valid
Pengendalian Internal	PI1	0,717	0,2006	Valid
	PI2	0,793	0,2006	Valid
	PI3	0,857	0,2006	Valid
	PI4	0,809	0,2006	Valid
	PI5	0,809	0,2006	Valid
	PI6	0,804	0,2006	Valid
	PI7	0,747	0,2006	Valid
	PI8	0,812	0,2006	Valid
	PI9	0,780	0,2006	Valid
	PI10	0,760	0,2006	Valid
Kinerja Organisasi	KO1	0,528	0,2006	Valid
	KO2	0,611	0,2006	Valid
	KO3	0,806	0,2006	Valid
	KO4	0,844	0,2006	Valid
	KO5	0,865	0,2006	Valid
	KO6	0,899	0,2006	Valid
	KO7	0,840	0,2006	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan valid karena mempunyai hitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $r_{hitung} > 0,2006$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Menurut Sujarweni (2014) mengatakan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel dan konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Akuntabilitas	0,890	0,6	Reliabel
Motivasi	0,762	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,732	0,6	Reliabel
Pengendalian Internal	0,931	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,893	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 atau $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner dalam penelitian ini sudah dapat dipercaya (Reliabel). Dengan demikian syarat reliabilitas sudah terpenuhi.

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan dalam bentuk skala *Likert* untuk masing-masing variabel, baik itu variabel independen maupun dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, pengendalian internal dan kinerja organisasi. Dimana kuesioner dari kelima variabel berjumlah 38 pernyataan yang terbagi yaitu 4 pernyataan untuk variabel akuntabilitas, 7 pernyataan untuk variabel motivasi, 10 pernyataan untuk kepuasan kerja, 10 pernyataan digunakan untuk pengendalian internal, dan 7 pernyataan digunakan untuk kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah mewakili setiap variabel baik variabel independen maupun dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran suatu data dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*) dari masing-masing variabel. Hasil pengolahan data statistik deskriptif variabel penelitian terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A	96	5	20	17,66	2,176
M	96	14	35	28,61	3,666
KK	96	30	50	40,30	4,198
PI	96	28	50	43,18	4,817
KO	96	13	35	30,80	3,871
Valid N (listwise)	96				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

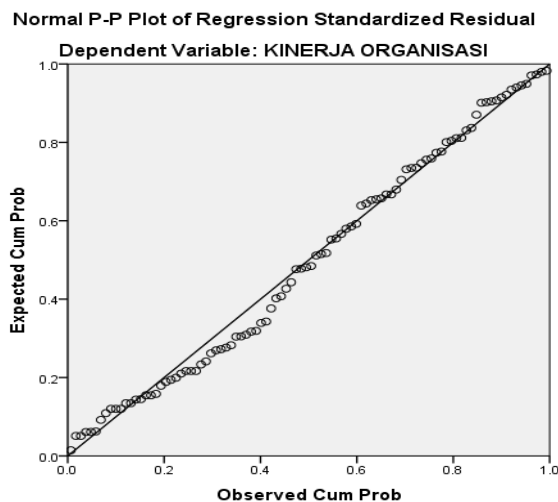
Berdasarkan Tabel 3 hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa Variabel Akuntabilitas (A) mempunyai nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 20. Secara keseluruhan variabel akuntabilitas memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 17,66. Sedangkan besarnya nilai standar deviasi akuntabilitas adalah sebesar 2,176. Variabel Motivasi (M) mempunyai nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 35. Secara keseluruhan variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,61. Sedangkan besarnya nilai standar deviasi motivasi adalah sebesar 3,666. Variabel Kepuasan Kerja (KK) mempunyai nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 50. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,30. Sedangkan nilai standar deviasi kepuasan kerja adalah sebesar 4,198. Variabel Pengendalian Internal (PI) mempunyai nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 50. Secara keseluruhan variabel pengendalian internal memperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 43,18. Sedangkan nilai standar deviasi pengendalian internal adalah sebesar 4,817. Variabel Kinerja Organisasi (KO) mempunyai nilai minimum 13 dan nilai maksimum sebesar 35. Secara keseluruhan variabel

kinerja organisasi memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 30,80. Sedangkan nilai standar deviasi kinerja organisasi adalah sebesar 3,871.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak yang dapat dilihat dengan melalui analisis grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Uji normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti garis diagonal seperti Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada grafik Normal P-P Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas tidak hanya dilihat dari *Normal Probability Plot* namun dapat dilihat pada perhitungan statistik dengan uji statistik non-parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-samplekolmogrov-smirnovtest

		UnstandardizedResidual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78066657
MostExtreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.052
Kolmogrov-smirnov Z		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141

a. Testdistributionis Normal

b. Calculatedfrom data

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas data dengan *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,141 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah

terdistribusi normal serta memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011: 105). Hasil pengujian multikolinieritas disajikan dalam Tabel 5 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity	
	Tolerance	Statistics
1. (Constant)		VIF
A	.869	1.151
M	.450	2.224
KK	.466	2.144
PI	.713	1.403

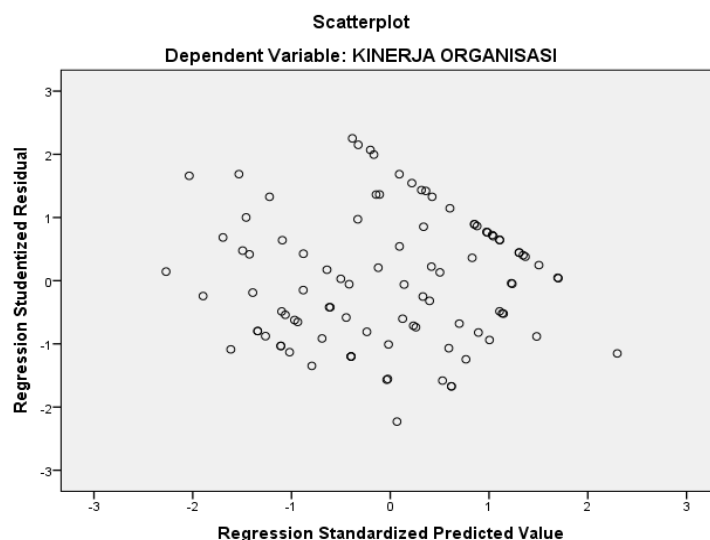
a. Dependen Variabel : KO

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan nilai *tolerance* (TOL) > 0,10 dan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji dalam sebuah model regresi, terjadi perbedaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada perhitungan statistik yang tertera pada gambar berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 3, grafik tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas serta telah memenuhi asumsi uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh perubahan faktor yang digunakan dalam model penelitian, data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diisi 96 responden yang diajukan kepada OPD Kabupaten Manggarai Barat dan telah diolah data jawaban kuesioner dengan menggunakan SPSS versi 23. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KO = \alpha + b_1A + b_2M + b_3KK + b_4PI + e$$

Keterangan:

KO : Kinerja organisasi

α : Konstanta

$b_1b_2b_3b_4$: Koefisien regresi dari variabel independen

A : Akuntabilitas

M : Motivasi

KK : Kepuasan kerja

PI : Pengendalian Internal

e : Koefisien eror

Berikut hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (constant)	10.151	2.347			4.324	.000
A	.724	.103	.555		7.036	.000
M	.072	.085	.092		.842	.402
KK	.140	.067	.224		2.079	.040
PI	.013	.040	.028		.317	.752

a. Dependen Variabel : KO

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat diprediksi kinerja organisasi dapat dimasukkan kedalam regresi linier berganda sebagai berikut: $KO = 10,151 + 0,724 A + 0,072 M + 0,140 KK + 0,013 PI + e$, Persamaan regresi yang dapat menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, pengendalian internal memiliki koefisien regresi bertanda positif, berikut penjelasan regresi di atas: (1) Persamaan linier berganda dapat diketahui memiliki konstanta sebesar 10,151 karena konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa akuntabilitas (A), motivasi (M), kepuasan kerja (KK), pengendalian Internal (PI) bernilai konstanta maka kinerja organisasi akan naik sebesar 10,151, (2) Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui besarnya b_1 adalah 0,724 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah antara akuntabilitas dengan kinerja organisasi, (3) Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui besarnya b_2 adalah 0,072 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah antara motivasi dengan kinerja organisasi, (4) Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui besarnya b_3 adalah 0,140 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah antara kepuasan kerja dengan

kinerja organisasi, (5) Persamaan regresi linier berganda dapat diketahui besarnya b_4 adalah 0,013 yang artinya menunjukkan arah positif atau searah antara pengendalian internal dengan kinerja organisasi.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.486	1.819

a.Predictor: (Constant), A, M, KK, PI

b.Dependent variabel : KO

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi R-Square sebesar 0,508 atau 50,8% maka ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, dan pengendalian internal menjelaskan variabel kinerja organisasi adalah sebesar 50,8% sedangkan 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan dalam model.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F yang terlihat pada ANOVA tersaji pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310.735	4	77.684	23.468	.000 ^b
Residual	301.223	91	3.310		
Total	611.958	95			

a.Dependent Variabel : KO

b.Predictors: (Constant), A, M, KK, PI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} sebesar 23,468 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hasil dari model regresi menunjukkan model yang dihasilkan baik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen menerangkan variabel dependen dengan menanggapi variabel independen lainnya. berikut hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat pada perhitungan statistik pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil uji hipotesis (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.151	2.347		4.32	.000
A	.724	.103		7.036	.000
M	.072	.085		.842	.402
KK	.140	.067		2.079	.040
PI	.013	.040		.317	.752

a. Dependen variabel: KO

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil uji t dengan perumusan hipotesis sebagai berikut: (a) Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hipotesis pertama (H_1) diterima, (b) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,402 > 0,05$ dan hipotesis kedua (H_2) ditolak, (c) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,040 < 0,05$ dan hipotesis (H_3) diterima, (d) Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar $0,752 > 0,05$ dan hipotesis keempat (H_4) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dapat diterima. Hasil pengujian tersebut dapat membuktikan bahwa semakin baik akuntabilitas dalam sebuah organisasi maka kinerja sebuah organisasi menjadi semakin baik. Variabel akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi disebabkan oleh peran penting akuntabilitas dalam tata kelola organisasi. Akuntabilitas dalam tata kelola organisasi menimbulkan sikap tanggung jawab atas sumber daya organisasi serta pelaksanaan kebijakan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya akuntabilitas berperan penting dalam menjamin apakah organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi atau tidak. Dalam konteks pemerintah daerah pengimplementasian prinsip akuntabilitas dalam suatu pemerintah merupakan bukti penerapan sikap tanggung jawab dalam pelayanan kepentingan masyarakat. Dengan adanya akuntabilitas publik, masyarakat dapat memegang kepercayaan yang diberikan kepada pemerintah sebagai penerima mandat kekuasaan dalam suatu daerah.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi tidak dapat diterima atau ditolak. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh bagi kinerja suatu organisasi, artinya motivasi tidak memberikan sumbangan yang baik bagi kepentingan kinerja organisasi itu sendiri. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi disebabkan oleh kurangnya kesadaran diri pada setiap individu dalam organisasi tersebut dalam membangun inisiatif untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Walaupun para anggota organisasi memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat dan antusias, namun tanpa adanya kesadaran diri untuk bergerak maju maka kinerja organisasi tersebut belum bisa mencapai hasil yang maksimal. Motivasi dibentuk oleh sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja, selain itu motivasi itu sendiri merupakan sikap mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dapat diterima. Artinya, semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dialami oleh para anggota organisasi, maka kinerja suatu organisasi akan ikut mengalami peningkatan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi disebabkan oleh adanya pengelolaan organisasi yang maksimal sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan Kerja yang mengalami peningkatan membuat kinerja organisasi ikut mengalami peningkatan, hal ini dikarenakan para anggota organisasi yang merasa puas dengan organisasinya termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi tidak dapat diterima atau ditolak. Dengan demikian, pengendalian internal dalam suatu organisasi tidak menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Variabel Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dikarenakan sistem pengendalian internal organisasi tidak berjalan dengan baik seperti tidak terlaksananya lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Efektivitas Pengendalian internal merupakan salah satu faktor penunjang yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pengendalian internal mempunyai tujuan untuk menilai sistem pengendalian manajemen, efisien, dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok serta fungsi juga kepatuhan terhadap undang-undang dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja. Akan tetapi, apabila pengendalian tersebut tidak dijalankan dengan baik, maka upaya perbaikan dan peningkatan kinerja tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan organisasi. Hanya pengendalian internal yang baik yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk menaati dan disiplin dalam melaksanakan peraturan organisasi, sehingga peningkatan kinerja dan tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji akuntabilitas, motivasi, kepuasan kerja, pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap hasil kuesioner yang dibagikan kepada organisasi perangkat daerah Kabupaten Manggarai Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah menerapkan akuntabilitas dengan baik untuk meningkatkan kinerja dengan mempermudah pekerjaan karyawan. (2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi belum mampu memberikan motivasi yang baik bagi para pekerja. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi telah memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (4) Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

organisasi belum mampu memaksimalkan peran dari pengendalian internal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Keterbatasan

Peneliti mendapatkan keterbatasan penelitian sebagai berikut: (1) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penyebaran kuesioner pada beberapa responden OPD di Kabupaten Manggarai Barat. Kendala penyebaran kuesioner ditunjukkan oleh 100 kuesioner yang disebar di 20 organisasi perangkat daerah (OPD), 4 diantaranya tidak di kembalikan. (2) Penelitian ini menggunakan data kuesioner sebagai alat atau instrumen penelitian, hal ini menimbulkan adanya kemungkinan jawaban dari responden yang bias. Jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner belum tentu memperlihatkan keadaan yang sebenarnya atau cenderung subyektif. (3) Indikator kuesioner dari penelitian ini, sebagian besar masih mengarah pada penilaian individu bukan pada organisasinya.

Saran

Saran merupakan suatu masukan agar dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya: (1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, (2) Penelitian selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian dengan memperbanyak jumlah dan tidak terbatas hanya dinas tetapi perangkat daerah lainnya seperti: sekretariat, inspektorat, kecamatan dan mengganti lingkup kabupaten menjadi provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, C., Zirman, Rusli. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Pengendalian Intern Terhadap kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi* 1(2): 1-15.
- Datalamon, N., D. Liando, N. Kumayas. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 1(1).
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, A. 2012. *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hery. 2013. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi 1)*. Cetakan Pertama. CAPS. Jakarta.
- Jitmau, F., L. Kalangi, L. Lambey. 2017. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *Jurnal riset akuntansi dan auditing* 8(1): 276-285.
- Juwita, K. S. R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Melalui Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi ketiga. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. 28 Agustus 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127. Jakarta.
- Pertiwi, A. D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Anggaran, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Skripsi*. Universitas Hassanudin Makassar.
- Robbins, S. P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi Alih Bahasa Jusuf Udaya*. Arcan. Jakarta.

- Sari, M. R. 2016. Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 13(2): 117-141.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Businnes: Metode Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MixedMethods)* Cetakan 2. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sujarweni, V. W. 2014. *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 *Pemerintahan Daerah*. 30 September 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244. Jakarta.
- Wardiana, I. A. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 8(1).