

EFEKTIVITAS PENCAPAIAN AKUNTABILITAS PUBLIK DAN PENGELOLAAN SUMBERDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI DI PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP

Sutarjo

BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
email: sutarjoyamin60@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of the effectiveness of public accountability achievement of government institution and organizational resource management on the level of success in achieving the performance of the organization or government agency. The hypothesis of this research is there is a positive influence between the effectiveness of achieving public accountability and the effectiveness of resource management on high performing organizations in the cilacap regency government. data analysis techniques use simple linear regression and multiple linear regression. hypothesis test using formula F and coefficient of determination. The results showed there is a positive influence between the effectiveness of public accountability achievement and effectiveness of resource management to high performance organizations in government of Cilacap regency, Recommendations of research are: Improvement of organization performance is done through intensive supervision from OPD leader related to execution of duty and function of OPD. The setting of realistic and objective target indicators; increase self-belonging and responsibility from the member of organizations.

Keywords: organization's performance, public accountability, resource management.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik instansi pemerintah dan pengelolaan sumberdaya organisasi terhadap tingkat keberhasilan pencapaian kinerja organisasi atau instansi pemerintah. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi di pemerintah Kabupaten Cilacap. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Uji Hipotesis menggunakan rumus F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi di pemerintah Kabupaten Cilacap, rekomendasi hasil penelitian: peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui pengawasan intensif dari pimpinan OPD berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi OPD. Penetapan target indikator yang realistis dan obyektif; peningkatan rasa memiliki dan tanggungjawab terhadap organisasi.

Kata Kunci: kinerja organisasi, akuntabilitas publik, pengelolaan sumberdaya.

1. PENDAHULUAN

Roadmap reformasi birokrasi tahap kedua tahun 2015-2019 dari *grand desain* reformasi birokrasi ditetapkan dengan peraturan Permenpan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019. Sasaran dari Roadmap Reformasi Birokrasi ini adalah: (1) birokrasi yang bersih dan akuntabel; (2) birokrasi yang efektif dan efisien; dan (3) birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Kondisi birokrasi yang diharapkan pada akhir tahun 2019 adalah birokrasi yang berkinerja tinggi, bersih dan akuntabel, mampu menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efisien untuk kepentingan publik.

Pada tahun 2016, opini atas laporan keuangan di Kabupaten Cilacap telah mencapai WTP. Capaian skor SAKIP pemerintah Kabupaten Cilacap adalah B. Indeks reformasi birokrasi belum pernah dihitung, namun menurut prakiraan belum mencapai skor 30. Capaian indikator *e government* masih berkisar 2,3. Selain itu di lingkungan pemerintah Kabupaten Cilacap, nilai LKJIP perangkat daerah secara umum berkisar antara CC sampai dengan BB (LKJIP Kabupaten Cilacap tahun 2016). Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja perangkat daerah belum optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ismail Aman, dkk (2014) yang berjudul "Penilaian Kinerja Organisasi Publik", dikemukakan bahwa unsur yang mempengaruhi kinerja organisasi publik adalah kapasitas organisasi dan faktor eksternal, yaitu faktor lingkungan strategis dan kondisi politik. Hal tersebut berbeda dengan fokus pada penelitian ini yaitu pada efektivitas capaian akuntabilitas publik dan pengelolaan sumberdaya organisasi.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik instansi pemerintah dan pengelolaan sumberdaya

organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi di Kabupaten Cilacap adalah usulan-usulan terkait permasalahan yang terjadi di masyarakat sedikit sekali yang diakomodir oleh birokrasi menjadi kegiatan pembangunan. LKJIP Kabupaten Cilacap tahun 2016 menunjukkan capaian kinerja perangkat daerah yang belum optimal. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik instansi pemerintah dan pengelolaan sumberdaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi? Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik instansi pemerintah dan pengelolaan sumberdaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

1.1 Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi adalah upaya melakukan perubahan secara menyeluruh terhadap keseluruhan sistem birokrasi secara revolusioner (Thoah, 2007). Reformasi secara luas bisa diartikan sebagai proses menata ulang, mengubah, memperbaiki, dan menyempurnakan birokrasi agar menjadi lebih baik, profesional, efisien, efektif, dan produktif sehingga terwujud sistem atau tata kelola birokrasi yang lebih baik dengan inti utama adalah perubahan perilaku (Ashar, 2008).

Untuk meningkatkan kinerja organisasi atau untuk mewujudkan organisasi pemerintahan yang berkinerja tinggi perlu dilakukan upaya reformasi pada birokrasi pemerintah daerah. Penataan ulang aparatur pemerintah daerah dan tata kelola pemerintahan yang baik serta kelembagaan birokrasi yang responsif perlu dilakukan untuk membangun dan memperbaiki birokrasi sebagai *agent of change* dan *agent of public services*. Sebagai *agent of change*, reformasi birokrasi harus mampu menciptakan birokrasi

sebagai agen perubahan terutama dalam budaya kerja atau budaya birokrasi dan perubahan dalam perilaku birokrasi. Dalam pengembangan sumberdaya manusia aparatur, birokrasi harus mampu dan menguasai bidang tugas masing-masing yang berarti harus memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Birokrasi sebagai agen pelayanan publik, artinya birokrasi harus menjadi sosok yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Tuntutan ini menjadi mengemuka akhir-akhir ini karena masyarakat semakin memahami dan sadar sebagai warga negara harus diberikan pelayanan terbaik dari pemerintah. Oleh karena itu reformasi birokrasi menjadi salah satu program jangka panjang untuk meningkatkan kualitas birokrasi di Indonesia.

1.2 Peningkatan Kinerja Organisasi

Pengertian kinerja menurut Sianipar (1999:4) dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan seseorang atau sekelompok orang baik berupa organisasi atau lembaga atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu.

Bernadin dan Russel (Gomes, 2001:135) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* sebagai “*the record of out comes produced on a specified job function or activity during of specified*” (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu). Dari konteks tersebut, maka kemampuan organisasi perangkat daerah dalam mengaktualisasikan pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pengemban urusan yang diserahkan kepada instansi yang bersangkutan.

Selain itu David Eaton (2003) mengatakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki kinerja tinggi adalah :

1. Seluruh anggota mempunyai tekad menyelesaikan tujuan atau misi yang dikembangkannya.

2. Organisasi bekerja dalam lingkungan yang anggotanya saling terbuka dan percaya satu sama lainnya.
3. Seluruh anggota merasa memiliki organisasi, dan secara sukarela mereka berpartisipasi di dalamnya.
4. Anggota terdiri atas orang dengan pengalaman, gagasan, pandangan, yang berbeda dan perbedaan ini dihargai.
5. Semua anggota organisasi secara terus-menerus belajar dan memperbaiki dirinya dan berorientasi pencapaian tujuan.
6. Semua anggota organisasi mengerti peranan dan tanggungjawabnya, saling menghargai satu sama lainnya.

Robert H. Rouda & Mitchell E. Kusy, Jr. (2006) mengatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja organisasi perlu adanya perbaikan mekanisme kerja. Kinerja organisasi biasanya identik dengan target atau tujuan organisasi. Keputusan diambil secara konsensus, setiap anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, langsung dan saling mendengarkan satu sama lainnya secara obyektif penuh kesabaran. Organisasi dapat menangani konflik tanpa harus memunculkan permusuhan, pemimpin organisasi, apakah temporer atau tetap, mempraktekan gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa ciri-ciri organisasi yang berkinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Seluruh anggota mempunyai tekad menyelesaikan tujuan atau misi yang dikembangkannya.
2. Organisasi bekerja dalam lingkungan yang anggotanya saling terbuka dan percaya satu sama lainnya.
3. Seluruh anggota merasa memiliki organisasi, dan secara sukarela mereka berpartisipasi di dalamnya.
4. Semua anggota organisasi mengerti peranan dan tanggungjawabnya, saling menghargai satu sama lainnya.

5. Pemimpin organisasi, apakah temporer atau tetap, mempraktekan gaya kepemimpinan partisipatif.

1.3 Efektivitas Pencapaian Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi (Rasul, 2002:8). Sedangkan menurut UNDP, akuntabilitas adalah evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan/kinerja organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*) dan akuntabilitas horizontal (*horizontal accountability*). *Vertical accountability* adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, kemudian pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, pemerintah pusat kepada MPR. *Horizontal accountability* adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas (Mardiasmo, 2006:5).

Efektivitas pencapaian akuntabilitas publik adalah upaya untuk mencapai akuntabilitas publik sesuai dengan tujuan dari tatakelola pemerintahan yang baik, yaitu pemerintahan yang bertanggung jawab atau akuntabel. Hal ini berarti bahwa pemegang amanah baik OPD maupun kepala daerah harus mempertanggungjawabkan amanahnya kepada pemberi amanah termasuk rakyat. Capaian akuntabilitas publik dikatakan efektif apabila pertanggungjawaban kepada publik dapat diterima oleh masyarakat dan pemberi amanah.

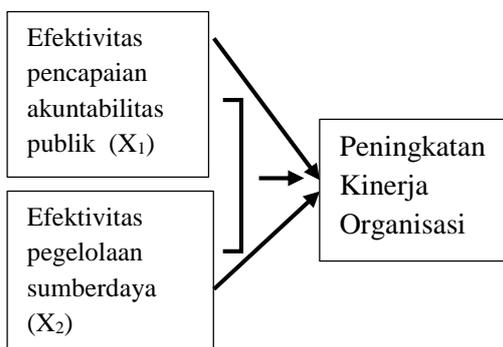
1.4 Efektivitas Pengelolaan Sumberdaya Organisasi

Efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi merupakan langkah strategis dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya organisasi terdiri dari sumberdaya manusia, sarana dan prasarana organisasi, tatakelola atau mekanisme kerja, dan fungsi kelembagaan atau organisasi serta keuangan atau anggaran. Efektivitas pengelolaan sumberdaya dengan demikian adalah keberhasilan mengelola sumberdaya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting karena sumberdaya manusia merupakan motor penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam implementasinya pada pemerintahan daerah, kesiapan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam melaksanakan pelayanan dan pelaksanaan tugas dan fungsi OPD sangat diperlukan berkaitan dengan kuantitas dan kualitasnya atau kompetensinya. Bukan saja kesiapan SDM yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya melainkan juga kompetensi atau kemampuan dari SDM aparatur tersebut. Kesiapan dan kompetensi aparatur sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja perangkat daerah. Kompetensi dan kesiapan SDM aparatur diperoleh melalui:

- a. Pelatihan dan bimbingan teknis
Pelatihan atau bimbingan teknis digunakan untuk meningkatkan kapasitas SDM aparatur.
- b. Mengikuti *workshop* atau *short course*
Dengan mengikuti atau mengikutkan SDM aparatur ke dalam *workshop* atau *short course*, maka kompetensinya akan semakin meningkat.
- c. Tugas Belajar
Tugas belajar akan meningkatkan kompetensi aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mengoptimalkan kinerja perangkat daerah, maka pengelolaan sarana pendukung yang perlu diperhatikan:



Gambar 1
Hipotesis Penelitian

- a. Mempersiapkan sarana pendukung.
Untuk mengoptimalkan kinerja OPD, maka sarana pendukung yang tersedia perlu diperhatikan.
- b. Menyediakan sarana pendukung secara memadai.
Penyediaan sarana pendukung secara memadai akan sangat membantu peningkatan kinerja perangkat daerah. Seberapa baikpun kompetensi aparatur pemerintah daerah apabila tidak didukung sarana dan prasarana memadai akan menghambat kinerja perangkat daerah.

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku filsafat manajemen (1994:108-135), bahwa fungsi manajemen meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Berdasarkan teori dan pembahasan diatas, rumusan hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis nol (H₀)

Hipotesis nol dalam penelitian ini adalah : Tidak ada pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah : Ada pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan atau *explanatory* dengan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu menjelaskan pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik instansi pemerintah dan efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi di Kabupaten Cilacap.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah berjumlah 53 OPD. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah Perangkat Daerah Kabupaten (OPD) Cilacap sebanyak 35 OPD (60,38%) dipilih secara acak (*random*). Penentuan sampel dilakukan dengan cara random, sedangkan untuk jumlah 35 sesuai dengan persyaratan minimal uji statistik regresi serta karena keterbatasan waktu, biaya dan sumber daya. Sumber data penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dalam hal ini adalah Kepala Perangkat daerah yang menjadi sampel. Data sekunder diperoleh dari dokumen, monografi, data statistik dan buku-buku laporan yang disusun oleh OPD. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi atau pengamatan, kuesioner dan wawancara. Pengukuran dilakukan dengan skala ordinal, semakin tinggi nilai skor merupakan indikasi sikap positif, sedangkan nilai yang rendah

menunjukkan sikap sebaliknya. Sedangkan skala likert dalam penelitian ini menyediakan 5 alternatif jawaban dengan pemberian skor atau jawaban yang peneliti ajukan. Selanjutnya untuk mengukur tinggi rendahnya dari masing-masing variabel yang diteliti menggunakan analisis berdasarkan persentase dari jawaban atau pertanyaan dari masing-masing variabel. Pengujian hipotesis menggunakan rumus regresi linier, regresi berganda dan koefisien determinasi, yang diolah menggunakan SPSS versi 17.0.

2.2 Hubungan Antar Variabel, Definisi Konsep dan Definisi Operasional

a. Hubungan Antara Efektivitas Pencapaian Akuntabilitas Publik dengan Peningkatan Kinerja Organisasi

Sebagaimana sudah dikatakan di atas bahwa akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak yang memberikan amanah.

b. Hubungan Antara Efektivitas Pengelolaan Sumberdaya Organisasi dengan Peningkatan Kinerja Organisasi

Pengelolaan sumberdaya organisasi meliputi pengelolaan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana organisasi, anggaran dan kelembagaan. Pengelolaan sumberdaya organisasi yang semakin baik akan memberikan dampak pada organisasi.

Pengaruh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi akan dikaji dalam penelitian ini. Apakah benar permasalahan berkaitan dengan tingginya kinerja organisasi berkaitan dengan berbagai aspek seperti pencapaian target kinerja, pola kerjasama, pola kepemimpinan dan perilaku

orang di dalam organisasi dapat dipengaruhi atau disebabkan oleh efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektifnya pengelolaan sumberdaya organisasi.

2.3 Definisi Konsep

- 1) Efektivitas pencapaian akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak yang memberikan amanah.
- 2) Efektivitas pengelolaan sumberdaya adalah keberhasilan mengelola sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya pengelolaan sumberdaya organisasi meliputi perencanaan, pemanfaatan atau pelaksanaan, pengendalian, pengawasan dan pelaporan.
- 3) Peningkatan kinerja organisasi adalah kondisi dalam sebuah organisasi yang biasanya diidentikkan dengan target atau tujuan organisasi yang tinggi. Ciri peningkatan kinerja organisasi adalah tingkat ketercapaian target organisasi tersebut, semua orang berperilaku dan bertidak mencapai tujuan tersebut, pimpinan selalu mengarahkan pada hal ketercapaian tujuan organisasi dan secara obyektif memberikan pengarahan kepada bawahan

2.4 Definisi Operasional

- 1) Efektivitas pencapaian akuntabilitas publik diukur melalui tanggapan OPD terhadap:
 - a) Efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi
 - b) Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi.
 - c) Tingkat penerimaan pelaporan oleh publik.
- 2) Efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi diukur melalui tanggapan OPD terhadap :
 - a) Efektivitas pengelolaan sarana prasarana

- b) Efektivitas pengelolaan sumberdaya manusia
 - c) Efektivitas pengelolaan keuangan
 - d) Efektivitas pengelolaan kelembagaan
 - e) Efektivitas tatakelola pemerintahan
- 3) Peningkatan kinerja organisasi diukur melalui tanggapan OPD terhadap :
- a) Tingkat ketercapaian indikator kinerja
 - b) Capaian penilaian kinerja
 - c) Capaian peningkatan kinerja organisasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Pencapaian Akuntabilitas Publik

Skor yang diperoleh untuk variabel efektivitas pencapaian akuntabilitas publik sebesar 59,83%, maka termasuk kategori cukup baik. Hal ini berarti bahwa efektivitas pencapaian akuntabilitas publik OPD di Kabupaten Cilacap termasuk kategori cukup. Hal tersebut berarti capaian akuntabilitas publik di Kabupaten Cilacap belum optimal dan harus ditingkatkan.

3.2 Efektivitas Pengelolaan Sumberdaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan apabila dibandingkan antara skor yang dicapai dengan skor yang diharapkan, skor untuk variabel efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi sebesar 78,11% termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa efektivitas pengelolaan sumberdaya OPD di Kabupaten Cilacap termasuk kategori baik.

3.3 Peningkatan Kinerja Organisasi

Secara keseluruhan hasil yang dicapai oleh variabel Organisasi Berkinerja tinggi apabila dibandingkan dengan skor yang diharapkan, capaian variabel peningkatan kinerja organisasi sebesar 72,95% termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja organisasi OPD di Kabupaten Cilacap termasuk kategori baik. Kontribusi masing-

masing indikator seperti diuraikan di bawah ini.

3.4 Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya berpengaruh terhadap organisasi berkinerja baik. Hasil regresi berganda menunjukkan hasil konstanta sebesar 3,736 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah 0,238 untuk variabel X1 yaitu efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan sebesar 0,965 untuk variabel X2 yaitu efektivitas pengelolaan sumberdaya. Koefisien regresi efektivitas pencapaian akuntabilitas sebesar 0,238 dan efektivitas pengelolaan sumberdaya sebesar 0,965 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu konstanta pada efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan pada efektivitas pengelolaan sumberdaya akan meningkatkan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 3,736. Dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Hasil pengukuran koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 20,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi sebesar 20,7%. Angka tersebut cukup besar untuk kedua variabel mengingat faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi cukup banyak. Hal tersebut juga berarti bahwa peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi variabel lain sebesar 79,3%. Penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain, selain efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas

pengelolaan sumberdaya yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap. Pengaruh kedua variabel yaitu efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan efektivitas pengelolaan sumberdaya terhadap peningkatan kinerja organisasi sebesar 20,7%. Angka tersebut cukup besar untuk kedua variabel mengingat faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi cukup banyak. Hal tersebut juga berarti bahwa peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi variabel lain sebesar 79,3%.

4.2 Rekomendasi

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum capaian pada variabel efektivitas pencapaian akuntabilitas publik sebesar 59,83%. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik pemerintah Kabupaten Cilacap masih rendah. Hal ini dapat dioptimalkan lagi dengan meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi OPD.
- b. Demikian juga tentang efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi juga belum menunjukkan hasil optimal. Berdasarkan hasil analisis efektivitas pengelolaan sumberdaya organisasi sebesar 78,11%, artinya dapat lebih dioptimalkan. Penggunaan peralatan dan kendaraan belum sepenuhnya untuk menunjang pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu perlu pengaturan dan pengawasan penggunaan peralatan kerja dan kendaraan, serta diperlukan aplikasi sistem pada OPD.
- c. Capaian variabel peningkatan kinerja organisasi sebesar 72,95 dan dapat dikatakan belum optimal. Artinya perlu

dilakukan upaya peningkatan capaian target indikator kinerja bidang dan sub bidang pada masing masing OPD.

DAFTAR PUSTAKA

- Asman, Ismail. Penilaian Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, vol 05, No. 3. tahun 2014.
- Bernandin and Russel. 2001. *Government Performance Assessment*. Boston. University Press.
- Boncondin. 2007. *Peningkatan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan*. Jogjakarta. Bina Aksara.
- Frederich, Carl J. 2007. *Implementing Public Policy and Government Performance*. Cambridge. Brighton.
- Caiden, Gerald E. 1991. *Administrative Reform Comes of Age*. London. Cambridge University.
- Effendi, Sofian dan Masri Singarimbun. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Edisi ketiga. Jakarta. LP3ES.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *How to Assess Performance, Applied to Government*. University Press Boston
- Scott, James F. 2000. *Increase Government Accountability*. Oxford. Sage Publication.
- Mangkunegara. 2000. *Teori Manajemen dan Aplikasinya*. Jogjakarta. UII Press.
- Wijoyo, Renyo. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba*. Jakarta. Pustaka Jaya.
- Rasul, Syahrudin. 2003. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran dalam Perspektif UU NO. 17/2003 Tentang Keuangan Negara*. Jakarta. PNRI
- Rivai, Achmad. 2004. *Organisasi dan Kinerja Organisasi*. Jakarta. Bina Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Filasat Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- , 2001. *Manajemen Stratejik*. Jakarta. Bina Aksara.

- Sianipar. 1999. *Manajemen Pemerintahan*.
Jogjakarta. Aksara Baru.
- Silalahi, Ulbert. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung. Alfabetta.
- Sukma, Deviani. 2013. *Akuntabilitas Publik*.
Makalah Seminar yang diselenggarakan
Universitas Parahiyangan Bandung, 11
Maret 2013.
- Wirawan. 2009. *Pengembangan Organisasi,
Pengukuran Kinerja*. Jakarta. Bina
Pustaka.
- Turner, Mark and Hulme, David. 1997.
*Governance, Administrasi, and
Development: Making The State Work*.
London. MacMillan Press Ltd.

Perundang undangan

- Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014
tentang Administrasi Pemerintahan
- Inpres No 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
- Perpres 29 tahun 2014 tentang Sistem
Akuntabilitas Instansi Pemerintah
- Permenpan RB Nomor 11 tahun 2015 tentang
Roadmap Reformasi Birokrasi Tahun
2015-2019.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), 2008
pada Seminar Reformasi Birokrasi di
Hotel Indonesia tanggal 3 Desember
2008.
- LKPJ Kabupaten Cilacap Tahun 2016