

AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAMBU KABUPATEN BIMA

Kamaludin¹⁾, Jasman²⁾, Taufik Irfadat³⁾

^{1), 2) 3)} ILMU ADMINISTRASI NEGARA, SEKOLAH TINGGI ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK (STISIP) MBOJO-BIMA

[Jln. Pierre Tendean Kel. Mande Kec. Mpunda Kota Bima-NTB]

Email : putrachairil22@gmail.com¹⁾, nahujasman@gmail.com¹⁾, taufikirfadat@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Employee at the Lambu sub-district office that is the importance of public accountability in order to improve the quality of service by the government bureaucracy as a manifestation of good governance. In the end, it will be able to establish harmony and harmonious relations between the government, the private sector and civil society. The performance of employees at the Lambu sub-district office is a manifestation of the implementation of activities as reflected in the achievement of performance in accordance with the established Vision, Mission, Goals and Targets. Employee performance has very important benefits, besides being the implementation of Strategic Tactical Planning, it is also to show the success of the implementation of the Strategic Plan (Renstra) at the Head of Lambu Office. Performance accountability for employees of the Head of Lambu Office includes the obligation to present and report all actions and activities especially in the field of personnel administration to higher parties/superiors. Employees are one of the vital elements in service. The volume of work and the number of employees are two factors that influence each other in performance accountability. The state of structural officials at the Head of Lambu Office as many as 23 people and staff as many as 22 people

Keywords : Employee, Performance, and Accountability.

I. PENDAHULUAN

Pekembangan perubahan kewenangan dan peran pemerintah daerah pada era keterbukaan yang terwujud dengan Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam pasal 1 ayat 2 mengatakan bahwa Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republic Indonesia tahun 1945. Akuntabilitas Kinerja pada Kantor Camat Lambu dimaksudkan sebagai perwujudan penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas ini mempunyai manfaat sangat penting, disamping sebagai pelaksanaan Perencanaan Taktis Strategi, juga untuk menunjukkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) selama satu tahun anggaran.

Akuntabilitas Kinerja Kantor Camat Lambu merupakan upaya untuk menunjukkan arah dan dimensi kebijakan pembangunan di lingkungan Kota Bima sesuai dengan Peraturan Daerah kabupaten Bima Nomor 2 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Tahunan Daerah (REPETADA) melalui kompilasi dari seluruh kegiatan strategis dari Sekretariat.

Begitu pentingnya akuntabilitas publik guna meningkatkan kualitas pelayanan oleh birokrasi

Pemerintah sebagai salah satu wujud dari *good governance*. Demikian pula dalam pelaksanaan oleh Pemerintah Kecamatan Lambu, diharapkan untuk menerapkan akuntabilitas publik terhadap masyarakat yang dilayani, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah. Pada akhirnya akan mampu menjalin keserasian dan keharmonisan hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat sipil.

Penyelenggaraan kekuasaan negara khususnya dalam penyediaan *public good and services* disebut *governance* (pemerintahan atau kepemimpinan yang baik). *Good governance* membutuhkan komitmen dari semua pihak, Pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya "*alignment*" (koordinasi) yang baik dan integritas, profesionalisme serta etos kerja dan moral yang tinggi. Karena demikian, penerapan *good governance* dalam penyelenggaraan kekuasaan negara merupakan tantangan tersendiri.

Terwujudnya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita negara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara efektif, efisien, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Seiring dengan upaya penerapan *good governance*, telah ditetapkan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) RI Nomor 11/MPR/1998 tentang

Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan sebagai tindak lanjutnya diterbitkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Selanjutnya dikeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan elaborasi diatas maka rumusan masalah dalam riset ini adalah bagaimana tingkat kinerja pegawai Kantor Camat Lambu, dan bagaimana factor penunjang kinerja pegawai kantor camat lambu. Adapun yang menjadi tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Kantor Camat Lambu dan untuk mengetahui factor penunjang kinerja pegawai Kantor Camat Lambu.

II. Tinjauan Pustaka

Akuntabilitas

Akuntabilitas public yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi, mardiasmo (2005:21) menyebutkan bahwa:

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum; akuntabilitas ini terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana public.
2. Akuntabilitas proses; terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan system informasi akuntansi, system informasi manajemen, dan proses administrasi.
3. Akuntabilitas program; terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal;
4. Akuntabilitas kebijakan; terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah pusat maupun daerah, atas kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Akuntabilitas atau pertanggungjawaban pelayanan publik, dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/26/M-PAN/2/2004 Tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik, meliputi :

1. **Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik**
Akuntabilitas kinerja pelayanan publik dapat dilihat berdasarkan proses yang antara lain meliputi : tingkat ketelitian (akurasi), profesionalitas petugas, kelengkapan sarana dan prasarana, kejelasan aturan (termasuk kejelasan kebijakan atau peraturan perundang-undangan) dan kedisiplinan.

- a. Akuntabilitas kinerja pelayanan publik harus sesuai dengan standar atau akta/janji pelayanan publik yang telah ditetapkan.
- b. Standar pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka, baik kepada publik maupun kepada atasan atau pimpinan unit pelayanan instansi pemerintah. Apabila terjadi penyimpangan dalam hal pencapaian standar, harus dilakukan upaya perbaikan;
- c. Penyimpangan yang terkait dengan akuntabilitas kinerja pelayanan publik harus diberikan kompensasi kepada penerima pelayanan;
- d. Masyarakat dapat melakukan penilaian terhadap kinerja pelayanan secara berkala sesuai mekanisme yang berlaku;
- e. Disediakan mekanisme pertanggungjawaban bila terjadi kerugian dalam pelayanan publik, atau jika pengaduan masyarakat tidak mendapat tanggapan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Akuntabilitas Biaya Pelayanan Publik

- a. Biaya pelayanan dipungut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan;
- b. Pengaduan masyarakat yang terkait dengan penyimpangan biaya pelayanan publik, harus ditangani oleh petugas/pejabat yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan/Surat Penugasan dari pejabat yang berwenang.

3. Akuntabilitas Produk Pelayanan Publik

- a. Persyaratan teknis dan administratif harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dari segi kualitas dan keabsahan produk pelayanan;
- b. Prosedur dan mekanisme kerja harus sederhana dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

Kinerja pegawai

Salah satu cara yang perlu dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan tingkat proporsional pegawai sendiri dengan cara seperti ini akan dapat diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan meminimalisir kesalahan (Nur Anilawati & Khairul Sani, 2021). Kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh potifi terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja merupakan variable ang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Santoso, Andrie, 2019).

Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dimana terjadinya peningkatan ataupun penurunan kinerja tida dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai meningkat kinerjanya bukan karena lingkungan kerja yang baik tetapi ada factor lain yang dapat

meningkatkan kinerjanya (Kartono, Asnawi, & Susilawati, 2019). Sedangkan Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang profesional diharapkan oleh banyak organisasi untuk bisa bersaing dalam era globalisasi (Indayani B., 2020).

Dwiyanto (1995) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Pada tataran ini, konsep produktivitas dirasa terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan.

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relative sangat mudah dan murah.

c. Responsivitas.

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak selarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

d. Akuntabilitas.

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat

banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

III. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini dipilih karena memang Berdasarkan pada objek penelitian yang dimaksud adalah pengembangan kinerja pegawai sedangkan subjek penelitian merupakan pegawai kantor camat lambu dan masyarakat. Pembahasan.

IV. Pembahasan

Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Camat Lambu

Kinerja pegawai pada kantor Camat Lambu merupakan perwujudan penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mempunyai manfaat sangat penting, disamping sebagai pelaksanaan Perencanaan Taktis Strategi, juga untuk menunjukkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) pada Kantor Camat Lambu, juga merupakan upaya untuk menunjukkan arah dan dimensi kebijakan pembangunan di lingkungan Kantor Camat Lambu sesuai dengan Peraturan Daerah kabupaten Bima Nomor 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bima 2016-2021 melalui kompilasi dari seluruh kegiatan strategis dari Sekretariat.

Begitu pentingnya akuntabilitas publik guna meningkatkan kualitas pelayanan oleh birokrasi pemerintah sebagai salah satu wujud dari *good governance*. Pelaksanaan oleh Kantor Camat Lambu, diharapkan untuk menerapkan akuntabilitas publik terhadap masyarakat yang dilayani, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah. Pada akhirnya akan mampu menjalin keserasian dan keharmonisan hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat sipil.

Akuntabilitas kinerja bagi para pegawai Kantor Camat Lambu terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak tanduk dan kegiatannya terutama di bidang administrasi kepegawaian kepada pihak yang lebih tinggi/atasannya.

Factor Penunjang Kinerja Pegawai Kantor Camat Lambu.

Faktor Motivasi kerja

Pegawai merupakan salah satu unsur yang vital dalam pelayanan. Volume pekerjaan dan jumlah pegawai merupakan dua faktor yang saling mempengaruhi dalam akuntabilitas kinerja. Dalam hal ini jumlah pegawai yang

ada pada Kantor Camat Lambu dirasakan sudah mencukupi dengan beban kerja yang ada. Hanya saja yang terlihat masih kurang adalah pelatihan bagi aparat untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

Selanjutnya perlu dipaparkan juga perihal peran pimpinan dalam organisasi. Sebagaimana diketahui, dalam organisasi seorang pimpinan sangat berpengaruh untuk memotivasi pegawainya begitupun dalam tubuh organisasi Kantor Camat Lambu. Pimpinan memegang peranan penting untuk mengarahkan pegawainya dimana selama ini *image* kantor ini kurang bagus dan dengan adanya pimpinan baru, *image* ini dijadikan prioritas dalam bekerja agar setiap pegawai lebih disiplin dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Suatu motivasi tentunya tidak lepas dari 1 arah saja yaitu dari bawahan atau atasan tetapi harus ada korelasi dari keduanya baik dari atasan maupun dari bawahan sehingga menghasilkan kebijakan-kebijakan yang menunjang keberhasilan kerja.

Table 1.

Jawaban Responden Terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Lambu

No	Jenis Penilaian	Frekwensi	Persentase
1	Sangat baik	19	73,19%
2	Baik	9	23,71%
3	Cukup baik	2	4,00%
4	Tidak baik	0	0,00%
Total		30	100

Sumber : Kantor Camat Lambu, Tahun 2021

Berdasarkan jawaban dari responden bahwa etos kerja pegawai 73,19% yang menjawab sangat baik, kemudian responden yang menjawab baik 23,71%, dan responden yang menjawab baik 4,00%, serta jawaban responden tidak baik 0,00%. Dapat dikatakan hal ini berdasarkan motivasi kerja pegawai yang baik dan tinggi sehingga perlu dipertahankan agar tercapai tingkat disiplin pegawai yang sadar pada tanggung jawab yang diemban dan roda pemerintahan pada institusi dapat berjalan dengan baik.

Faktor Volume Pegawai

Selanjutnya keadaan pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Lambu rata-rata sudah masuk pada pangkat penata golongan III. Hal ini dipengaruhi oleh banyak pegawai negeri sipil yang memiliki pendidikan sarjana dan masa kerja yang lama bagi yang berpendidikan SLTA atau sederajat seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 :

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Lambu berdasarkan kepegkatan.

No.	Kepang-katan	Gol/Ruang	Jumlah
1.	Pembina Tk. I	IV/b	1
2.	Pembina	IV/a	3
3.	Penata Tk. I	III/d	1

4.	Penata	III/c	14
5.	Penata Muda Tk. I	III/b	4
6.	Penata Muda	III/a	7
7.	Pengatur Tk I	II/d	6
8.	Pengatur	II/c	4
9.	Pengatur Muda Tk. I	II/b	5
10.	Pengatur Muda Juru Tk. I	II/a I/d	-
Jumlah			45

Sumber : Kantor Camat Lambu, 2021.

Keadaan pejabat struktural pada Kantor Camat Lambu sebanyak 23 orang dan staf sebanyak 22 orang. Pegawai negeri sipil yang memiliki jabatan struktural pada Kantor Camat Lambu rata-rata telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebagai prasyarat untuk menduduki tingkat eselon tertentu pada Kantor Camat Lambu.

Faktor Evaluasi Kinerja

Akuntabilitas dalam perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan yang ada perlu untuk dilakukan evaluasi kegiatan terhadap pelaksanaan kegiatan dan perencanaan serta lingkungan kerja. Istilah evaluasi dapat disamakan penilaian (*assessment*). Evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kegiatan. Evaluasi memberikan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kegiatan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik; evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target; dan evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

Jadi, meski berkenaan dengan keseluruhan proses kegiatan, evaluasi kegiatan lebih berkenaan pada kinerja dari kegiatan. Evaluasi pada "perencanaan" dilakukan pada sisi *post-tindakan*, yaitu lebih kepada "proses" perencanaan dari pada muatan perencanaan yang biasanya "hanya" menilai apakah prosesnya sudah sesuai dengan prosedur yang sudah disepakati.

Hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa Mulai dari visi sampai dengan kegiatan terdapat hubungan turunan. Artinya ada korelasi dan sinkronisasi yang erat dan selaras antara Visi, Misi, Program maupun kegiatan. Antara komponen-komponen tersebut selaras dan mempunyai hubungan logis. Komponen yang diukur kinerjanya hanya sasaran dan kegiatan. Akumulasi pencapaian sasaran, telah mewujudkan tujuan, akumulasi pencapaian tujuan otomatis merupakan tolok ukur pencapaian misi yang diemban oleh organisasi, dan misi dapat diemban dengan baik serta visi dapat diwujudkan. Semua komponen tersebut mempunyai kaitan logis dan sebagai strateginya adalah pelaksanaan program dan kegiatan.

Evaluasi kinerja kegiatan *tidak hanya* dengan pelaksanaan kegiatan, melainkan berkenaan dengan perencanaan dan lingkungan kerja. Istilah evaluasi dapat disamakan penilaian (*assessment*). Evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kegiatan. Evaluasi memberikan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kegiatan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik; evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target; dan evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

Jadi, meski berkenaan dengan keseluruhan proses kegiatan, evaluasi kegiatan lebih berkenaan pada kinerja dari kegiatan. Evaluasi pada “perencanaan” dilakukan pada sisi *post*-tindakan, yaitu lebih kepada “proses” perencanaan dari pada muatan perencanaan yang biasanya “hanya” menilai apakah prosesnya sudah sesuai dengan prosedur yang sudah disepakati. Evaluasi yang adalah evaluasi internal, yaitu penilaian secara mandiri terhadap hasil kinerja sasaran dan kinerja kegiatan yang telah dilakukan guna memberikan penjelasan lebih lanjut.

Dalam evaluasi Kinerja Tahun 2020 jika dibandingkan dengan Evaluasi pada tahun 2021, tidak terdapat perkembangan yang cukup signifikan dalam pencapaian sasaran program, dikarenakan terdapat perubahan susunan organisasi perangkat daerah yang mengakibatkan pencapaian atau perkembangan akuntabilitas kinerja tidak dapat di lihat secara efektif dan efisien, dari sejumlah 9 (sembilan) sasaran strategis yang ingin diwujudkan sebanyak 4 (empat) sasaran strategis (44,44 %) telah berhasil dicapai, dan 5 (lima) sasaran strategis (55,56%) belum dapat diwujudkan secara memuaskan.

Hal ini menunjukkan perkembangan yang tidak signifikan karena penambahan kegiatan pada masing-masing bagian bila dibandingkan dengan LAKIP pada Tahun 2019, dimana pencapaian sasaran, dari 7 (Tujuh) sasaran strategis yang ingin diwujudkan, 1 (satu) sasaran strategis (14,29 %) telah berhasil dicapai, dan 6 (enam) sasaran strategis (85,71%) belum dapat diwujudkan secara memuaskan. Dalam evaluasi juga diuraikan mengenai hal-hal yang mendukung keberhasilan dan faktor-faktor yang menimbulkan kegagalan, serta langkah perbaikan (pemecahan masalah) yang akan dilakukan guna peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Table 3.
Jawaban Responden Terhadap evaluasi kinerja Pegawai Kantor Camat Lambu

No	Jenis Penilaian	Frekwensi	Persentase
1	Sangat baik	17	73,19%
2	Baik	9	23,71%
3	Cukup baik	4	4,00%
4	Tidak baik	0	0,00%
	Total	30	100

Sumber : Kantor Camat Lambu, Tahun 2021

Berdasarkan jawaban dari responden bahwa evaluasi kinerja pegawai 73,19% yang menjawab sangat baik, kemudian responden yang menjawab baik 23,71%, dan responden yang menjawab baik 4,00%, serta jawaban responden tidak baik 0,00%. Dapat dikatakan hal ini berdasarkan kinerja pegawai yang baik dan tinggi sehingga perlu dipertahankan agar tercapai tingkat disiplin pegawai yang sadar pada tanggung jawab yang diemban dan roda pemerintahan pada institusi dapat berjalan dengan baik

V. KESIMPULAN

Akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan program dan kegiatan yang ada. Sehingga akuntabilitas yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat pencapaian Kinerja oleh masing-masing Bidang lingkup Kantor Camat Lambu.

Akuntabilitas program kegiatan secara keseluruhan pada perencanaan, pelaksanaan sampai pada hasil yang dicapai. Hal ini ditunjukkan pada efektifitas kegiatan dan penggunaan anggaran untuk setiap kegiatan. Faktor pendorong dan penghambat akuntabilitas pada Kantor Camat Lambu.

yaitu Aparatur yang belum memiliki komitmen moral serta konflik kepentingan sesama aparat. Selain itu iklim organisasi terutama pada situasi kerja, Peraturan yang mengatur tentang kelancaran dan ketertiban dalam pelaksanaan kegiatan, serta motivasi agar aparat terangsang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya serta Pemeliharaan hubungan antar pegawai. Adapun saran yaitu aspek moralitas pegawai dalam melaksanakan tugas perlu mendapatkan perhatian agar kinerja dapat berjalan lebih baik. Perlunya ditingkatkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, melalui penekanan pada keteguhan hati nurani dan kepekaan aparat dalam berinteraksi dengan masyarakat. Dalam pelaksanaan pelayanan hendaknya benar-benar konsisten berdasarkan pada peraturan yang berlaku. Memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat/pegawai secara ikhlas tanpa mengharapkan apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Artikel dari Jurnal**
Kartono, Asnawi, dan Susilawati (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap

- Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 142-155 ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X DOI 10.33087/jmas.v4i1.82.
- Santoso (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Klaten. Publikasi ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Nur Anilawati & Khairul Sani (2021). *Policy On The Development Of The Performance Of The Bima Regency Population And Civil Registration Service Employee. International journal of humanities education and social sciences*. Vol. 1 No. 3 (2021): IJHES-DECEMBER 2021. Hal. 174-183. E-ISSN: 2808-1765.
- Indayani B. 2020. Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Mandar: Management Development and Applied Research Journal Website: <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar> Volume 2 Nomor 2 Edisi Juni 2020 63 E-ISSN: 2654-4504 P-ISSN: 2721-1436.
- Mardiasmo, 2006. “Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance”. *Jurnal Akuntansi Pemerintahan*. Vol 2, No.1 :hal. 1-17
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M-PAN/2/2004 Tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) RI Nomor 11/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Instruksi Presiden (Inpres) nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kantor Camat Lambu, 2021