



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI AKUNTABILITAS DI KANTOR CAMAT LIBURENG

Competency Analysis and Commitment to Employee Performance Through Accountability at the Libureng Sub-District Office

Andi Irfan^{1*}, Chahyono², A. Arifuddin Manne²

¹Pemerintahan Kecamatan Libureng Kabupaten Bone

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: andiirfanmahajayacell@gmail.com

Diterima: 18 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis menginterpretasikan Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari Kantor Camat Libureng dan responden pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kelurahan Ceppaga, Pegawai Kelurahan Tanabatue dan Aparat Desa. Hasil penelitian dapat menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng. Antara lain Kompetensi, Komitmen dan Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Kompetensi, Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng. Komitmen, Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Libureng.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen, Akuntabilitas, Kinerja Pegawai, Libureng

ABSTRACT

This study aims to examine, analyze the interpretation of Competence and Commitment to Employee Performance through Accountability at the Libureng Sub-District Office. This research is descriptive analysis using a quantitative approach. Data were obtained from the Libureng Sub-District Office and respondents were Libureng Sub-District Office employees, Ceppaga Sub-district employees, Tanabatue Sub-district employees and village officials. The results of the study can find several factors that affect the performance of employees at the Libureng District Office. Among other things, Competence, Commitment and Accountability have a significant effect on employee performance at the Libureng Sub-District Office. Competence has a positive and significant effect on accountability in the Libureng sub-district office. Commitment has a positive and significant effect on accountability in the Libureng District Office. Accountability has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Libureng sub-district office. Competence, Accountability have a positive and significant effect on Employee Performance at the Libureng District Office. Commitment, Accountability has a positive and significant impact on Employee Performance at the Libureng District Office.

Keywords: Competence, Commitment, Accountability, Employee Performance, Libureng



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial adalah yang berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat.

Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan) ini salah satu fungsi Camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintah desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan bertujuan untuk mendorong kelancaran berbagai kegiatan ditingkat kecamatan dan penyelenggaraan tugas pemerintahan lainnya dikecamatan.

Camat sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan azas desentralisasi. Kekhususan tersebut yaitu adanya suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, dan budaya, mengupaya terwujudnya ketenteraman dan ketertiban wilayah sebagai

perwujudan kesejahteraan rakyat serta masyarakat dalam rangka membangun integritas kesatuan wilayah. Dalam hal ini, fungsi utama Camat selain memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah.

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan".

Sejalan dengan itu, Camat tidak lagi ditempatkan sebagai Kepala Wilayah dan Wakil Pemerintah Pusat, melainkan sebagai perangkat daerah. Seperti yang dikatakan oleh Prof. Koeswara Kertapradja, Camat tidak lagi berkedudukan sebagai kepala wilayah kecamatan dan sebagai alat pemerintah pusat dalam menjalankan tugas-tugas dekonsentrasi, namun telah beralih menjadi perangkat daerah yang hanya memiliki sebagian kewenangan otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dalam wilayah kecamatan.

Sedangkan didalam pasal 126 ayat (3) huruf a undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Camat memiliki kewenangan untuk membina, mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat. yang dimaksud membina dalam ketentuan ini adalah bentuk fasilitasi pembuatan program kerja pemberdayaan dan fasilitas masyarakat untuk meningkatkan kinerja masyarakat. Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun, tugas tersebut tidak dengan serta merta memposisikan Camat sebagai kepala wilayah seperti pada waktu lalu.

Camat mempunyai kedudukan, tugas, fungsi, dan wewenang dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretariat daerah, tugastugas umum pemerintah yang diselenggarakan oleh Camat meliputi beberapa hal menurut PP No 19 Tahun 2008 pasal 15 ayat (1) yang berbunyi camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang diantaranya adalah mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, membina

penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan. Fungsi Camat dalam menjalankan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati seperti urusan otonomi daerah, yang meliputi pelaksanaan dan pengoordinasian Bidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban umum, Pemberdayaan Masyarakat serta Kesejahteraan Sosial, fungsi camat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pada Pasal 126 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, maka tugas utama Camat adalah menyelenggarakan pemerintahan umum berdasarkan kewenangan menangani sebagian urusan pemerintahan yang dilimpahkan kepadanya oleh Bupati/Walikota dan ditambah dengan tugas umum pemerintahan yang telah diuraikan dalam Pasal 126 ayat (3) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Artinya, tugas pokok Camat tetap melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota dan disertai dengan tugas umum pemerintahan. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 ini, fungsi pokok yang diemban Kecamatan sebagai unit administrasi, diarahkan untuk melaksanakan pelimpahan tugas dan wewenang dari Pemerintah Kabupaten/Kota yang terkait dengan otonomi daerah. Selain itu, melalui Camat, Kecamatan juga dilekati dengan sejumlah fungsi umum penyelenggaraan pemerintahan seperti koordinasi, pembinaan dan pelaksanaan pelayanan masyarakat. Secara yuridis formal, fungsi ini tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, pasal 126, ayat (2) dan ayat (3). Mengenai penugasan yang terkait dengan otonomi daerah, ayat (2) dari regulasi ini menyebutkan bahwa “Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah”.

Camat mendapatkan 2 jenis kewenangan sekaligus dalam UU No. 32 Tahun 2004, yaitu bersifat atributif dan delegatif. Kewenangan atributif camat dijelaskan pada pasal 126 ayat (3), yaitu untuk melaksanakan beberapa tugas umum pemerintahan. Mandat delegatif dijelaskan pada ayat (2) pasal tersebut, yakni wewenang delegatif yang diberikan oleh kepala daerah yang bersangkutan. Selanjutnya, pada ayat (4) disebutkan bahwa camat diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai urusan teknis pemerintahan, atas usul Sekretaris Daerah. Ayat (5) menerangkan pertanggung jawaban camat adalah kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Dalam Undang-Undang terbaru No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pengganti dari Undang-Undang No.32 tahun 2004, Camat memiliki tugas dalam membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa/Kelurahan (Pasal 225 huruf [g]), yang dimaksud membina dan mengawasi adalah bentuk fasilitasi yang diberikan kepada desa terkait dengan administrasi, selain itu karena desa dalam menyelenggarakan pemerintahan diberikan dana oleh pemerintah daerah sehingga camat

diberi kewenangan dalam membina dan mengawasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh desa.

Sebagaimana diketahui, dengan titik berat otonomi daerah yang diletakkan pada pemerintah kabupaten pada saat ini, sentralisasi telah berpindah tempat. Titik tolak yang semula berada pada pemerintah pusat dan sekarang berada pada tingkat kabupaten/kota, dengan sentrum berada di tangan kepala daerah dan lembaga perwakilan daerah. Artinya semua pengaturan dan pengurusan pembangunan, pembinaan sosio-kemasyarakatan dan pemerintahan secara umum tersentralisasi di pemerintah daerah.

Secara faktual, UU No. 32 Tahun 2004 hanya memberikan kewenangan yang sempit dan terbatas bagi camat untuk berperan maksimal bagi masyarakatnya. Kewenangan-kewenangan itu hanya berkisar pada fungsi-fungsi pelayanan yang marjinal dan secara politik lokal amat sangat tidak prestisius, kewenangan camat pada saat ini hanyalah sebatas membuat rekomendasi kependudukan ke kabupaten/kota, pembuatan KTP (beberapa daerah sudah diambil oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil), serta surat cuti dan distribusi gaji bagi pegawai kecamatan.

Sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, Desa dibawah Pemerintahan daerah, secara hirarkis ke pemerintahannya, Desa dibawah kecamatan. Akan tetapi setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 tentang Desa tersebut maka ada pergeseran dan perubahan dalam fungsi pemerintahan salah satunya kecamatan. Desa tidak lagi menjadi bagian dari Pemerintahan daerah, Desa adalah kesatuan wilayah yang berdiri sendiri yang otonom, sehingga ketika camat ingin melakukan sesuatu hal terkait urusan dengan desa maka harus ada peraturan yang mengatur sendiri seperti peraturan daerah maupun peraturan bupati/walikota.

Pasca disahkannya Undang-Undang tentang Desa, maka secara yuridis Desa keluar dari rezim pemerintahan daerah, dan secara tidak langsung Camat yang merupakan bagian dari pemerintahan Daerah, jadi posisi desa tidak lagi dibawah kecamatan, karena desa adalah kesatuan hukum otonom, yang diberi dana dari pusat melalui Pemerintah Daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri penyelenggaraan pemerintahan di wilayahnya (Desa). Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 merupakan Undang-Undang yang mengatur tentang Desa, didalamnya tidak mengatur tentang Camat. Dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014, “Desa berkedudukan di wilayah Kabupaten/Kota”, secara hirarkis Desa berada dibawah Bupati/Walikota. Kewenangan desa juga dijelaskan dalam pasal 18 bahwa “kewenangan desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa, berdasar prakarsa masyarakat, hak asal usul dan adat istiadat desa”. Dalam hal penugasan dari pemerintah daerah kepada desa juga dijelaskan dalam pasal 22 bahwa “penugasan dari pemerintah dan atau pemerintah daerah kepada desa meliputi penyelenggaraan pemerintahan desa,

pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.”

Adanya undang-undang desa selain sebagai payung hukum terhadap pelaksanaan pemerintahan desa juga menguatkan otonomi desa. Otonomi desa merupakan otonomi yang asli, bulat dan utuh serta bukan pemberian dari pemerintah. Selanjutnya pemerintah berkewajiban menghormati otonomi asli yang dimiliki oleh desa tersebut.

Dengan lahirnya undang-undang desa tersebut akan merubah fungsi-fungsi pemerintahan terutama terkait dengan tugas pokok dan fungsi kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya terhadap desa, camat harus berpedoman terhadap peraturan baik undang-undang maupun Peraturan daerah atau Peraturan bupati, sehingga dengan adanya peraturan tersebut akan terstruktur terkait dengan bagaimana tugas pokok dan fungsi camat. Jadi dengan adanya pergeseran fungsi Camat tersebut, penulis ingin melihat transisi tugas pokok dan fungsi Camat dari Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan ke Undang-Undang No 6 tahun 2014 tentang Desa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis menginterpretasikan Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Akuntabilitas di Kantor Camat Libureng

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu sampel dari populasi, penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Libureng, Pegawai Kantor Kelurahan Ceppaga, Pegawai Kantor Kelurahan Tanabatie dan Aparat Desa. Variabel penelitian: Variabel Exogen yaitu: a. Kompetensi b. Komitmen Variabel Intervening yaitu: Akuntabilitas Variabel Endogen yaitu: Kinerja Pegawai Metode Analisis: Analisis Jalur/Path Analysis Program Spss 21.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

- 1) Hasil Olahan Data Sub I
Regresion Sub I

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Akuntabilitas
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

a. Predictors: (Constant), Romantisme, Kompetensi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
	Residual	443.382	47	9.434		
	Total	445.680	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.772	11.865		3.436	.001
	Kompetensi	.559	.193	.545	.307	.000
	Komitmen	.504	.163	.558	.397	.000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

2) Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji-F)

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Parameter Individual (Uji-F)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Individual (Sig. F)					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.298	2	1.149	.122	.886 ^b
Residual	443.382	47	9.434		
Total	445.680	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

3) Koefisien Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.005	.037	3.07143

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi

4) Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.559	Sobel test: 2.11383037	0.13328222	0.03452976
b	0.504	Aroian test: 2.05729936	0.13694458	0.03965744
s _a	0.193	Goodman test: 2.17529318	0.12951633	0.02960815
s _b	0.163	Reset all	Calculate	

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.507	Sobel test: 2.03736966	0.12566939	0.04161301
b	0.505	Aroian test: 1.98380473	0.1290626	0.04727761
s _a	0.147	Goodman test: 2.09552185	0.12218198	0.03612463
s _b	0.200	Reset all	Calculate	

5) Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 2. Koefisien Determinasi Model

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.772	11.865		3.436	.001
1 Kompetensi	.559	.193	.545	.307	.000
Komitmen	.504	.163	.558	.397	.000

b. Dependent Variable: Akuntabilitas

6) ANALISIS MODEL I

Tabel 3. Analisis Model I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.490	10.091		3.319	.002
1 Kompetensi	.507	.147	.531	.760	.000
Komitmen	.505	.200	.549	.745	.000
Akuntabilitas	.553	.111	.599	1.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7) Sub Struktural II

Regression 2

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.091	.032	2.33516

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.184	8.395	.217 ^b

Residual	250.836	5.453
Total	276.020	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kompetensi, Komitmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.490	10.091		3.319	.002
1 Kompetensi	.507	.147	.531	.760	.000
Komitmen	.505	.200	.549	.745	.000
Akuntabilitas	.553	.111	.599	1.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

8) Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	T	P	R ²
Sub Structural I (X ₁ , X ₂ ke X ₃)				
X ₁ P (X ₃ X ₁)	0,545	307	.000	0,307
X ₂ P (X ₃ X ₂)	0,558	397	.000	
Sub Structural II (X ₁ , X ₂ ke X ₃ Ke Y)				
X ₁ P (Y X ₁)	0,531	760	.000	0,91
X ₂ P (Y X ₂)	0,549	745	.000	
X ₃ P (Y X ₃)	0,599	1.798	.000	
X ₁ P (Y X ₁ X ₃)	0,607	281	.000	
X ₂ P (Y X ₂ X ₃)	0,612	301	.000	

b. Pembahasan

Penelitian ini dapat ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng Kabupaten Bone Kompetensi, Komitmen dan Akuntabilitas.

1) Pengaruh Kompetensi terhadap akuntabilitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap akuntabilitas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,545 dan signifikan 000. Hal ini hipotesis menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,558, $t = 307$, $p = 000$ dan R^2 307 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di kantor camat libureng.

2) Pengaruh komitmen terhadap akuntabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen terhadap akuntabilitas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,558 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,545, $t = 397$, $p = 000$ dan R^2 307 dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas di kantor camat libureng.

3) Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh

nilai koefisien regresi sebesar 0,599 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,559, $t = 1798$, $p = 000$ dan R^2 091 dan dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

4) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,531 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,531, $t = 760$, $p = 000$ dan R^2 091 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

5) Pengaruh komitemen terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitemen terhadap terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng. Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,549, $t = 745$, $p = 000$ dan R^2 091 dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

6) Pengaruh kompetensi, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,607 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,607, $t = 281$, $p = 000$ dan R^2 091 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat libureng.

7) Pengaruh komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen, akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dan signifikan pada 000. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng.

Berdasarkan estimasi parameter model bahwa nilai koefisien jalur yaitu 0,612 $t = 301$, $p = 000$ dan R^2 091 dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Libureng

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pada Kantor Camat Libureng, karena umumnya pegawai telah bekerja telah mengikuti metode kerja yang telah ditentukan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pada Kantor Camat Libureng. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Libureng, karena empat hal; pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan, telah melakukan pengecekan terhadap jalannya program, Fasilitas yang diberikan dapat memuaskan, dan pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar Tackbir Ramdhan Rodlial.2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Jurnal. STIA LAN Bandung.

Abdi Jermias Willy & Rasmansyah. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. Jurnal. UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur.

Cahyani anggung Riris. Sundari Ocky & Dongoran Johnson.2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga).Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Hardiyanti Melly.2017. Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.Jurnal. Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Pattiasina Markx, Roring Mieke & Rumawas Wehelmina. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Jurnal. Administrasi Bisnis.

Prasetio Eko Januar.2017. Tazkiyatun Nafs: Kajian Teoritis Konsep Akuntabilitas.Jurnal. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Liana Yuyuk.2020. Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara.

Lolong K.T.R. Remy.2021. Analisis Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Siam-Indo Gypsum Industry.Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama Bekasi.

Napitupulu Hotman.2019. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Kota Bekasi. Jurnal. UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur.

Nurandini Arina & Lataruva Eisha.2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Jurnal. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Syamsu H Nilawaty.2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Teknologi Informasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pangkajenne Dan Kepulauan.Tesis.Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa.

Soetrisno Putri Annisa & Gilang Alini.2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal. Universitas Telkom Bandung.

Wahyu.2018. Akuntabilitas Dan Transparansi Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Add) Di Desa Borong Pa'la'la Kecamatan Pattallassang Kabupaten Gowa. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tjahyanti Setia & Chairunnisa Nurafni.2020. Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. Jurnal. Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta, Indonesia.