

Hubungan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dengan Akuntabilitas Kinerja Organisasi Pemerintah: Studi Kasus di BPOM

Meilifa, Wina Christiana, Perdhana Ari Sudewo*

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan, Badan Pengawas Obat dan Makanan, Jl. Salemba Raya No. 19, Paseban, Jakarta Pusat

*perdhanaari@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:
September 14, 2021

Revised:
Januari 26, 2022

Accepted:
September 19, 2022

Reformasi Birokrasi di Indonesia telah memberikan dampak signifikan pada manajemen Pemerintahan, terutama komitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dari berbagai penelitian pada Instansi Pemerintah melalui survei dan kuisioner diketahui kompetensi pegawai merupakan variabel yang secara signifikan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi hubungan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural terhadap akuntabilitas kinerja organisasi dengan menggunakan data keluaran (*output*) implementasi kebijakan dan peraturan dalam manajemen kompetensi dan manajemen kinerja organisasi Pemerintah pada 11 Unit Kerja di BPOM. Penelitian ini menggunakan data sekunder hasil pemetaan kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai data variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural, dan data evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai data variabel akuntabilitas kinerja organisasi. Metodologi yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif melalui analisis statistik deskriptif dan korelasi dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi pada 11 Unit Kerja di BPOM yang menjadi obyek penelitian. Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengambil kebijakan publik bidang manajemen kompetensi dan manajemen kinerja organisasi sebagai bahan dalam meningkatkan kualitas implementasi peraturan dan kebijakan pada organisasi Pemerintah.

Bureaucratic reform in Indonesia has have a significant impact on government management, especially the commitment to increase accountability for the government organizational performance free from corruption, collusion, and nepotism. From various studies in Government Agencies through surveys and questionnaires, it is known that employee competence is a variable that significantly influences the accountability of government organizational performance. This study aims to evaluate the relationship between managerial and socio-cultural competencies on organizational performance accountability by using output data on implementing policies and regulations in competency management and government organizational performance management in 11 Work Units at the Indonesian FDA. This study uses secondary data from managerial and socio-cultural competency mapping as managerial and socio-cultural competency variable data and evaluation data on implementing the Government Agency Performance Accountability System (SAKIP) as organizational performance accountability variable data. The methodology used in this research is quantitative research method through descriptive statistical analysis and correlation using Pearson product-moment correlation. The results show no significant correlation between the managerial competence and socio-cultural variables and the organizational performance accountability variable at the 11 Work Units at BPOM, which were research objects. The research results are expected to benefit public policymakers in the field of competency management and organizational performance management as an ingredient in improving the quality of implementing regulations and policies in government organizations.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Kata Kunci: Akuntabilitas, Kinerja, Kompetensi, Manajerial, Sosial Kultural, Organisasi, Pemerintah

Keywords: *Accountability, Performance, Competency, Managerial, Socio-cultural, Organization, Government*

1. Pendahuluan

Bergulirnya program Reformasi Birokrasi yang diawali tahun 1998 berdampak pada berbagai aspek dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Salah satunya adalah Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR)

mengeluarkan Ketetapan MPR Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam ketetapan tersebut ditekankan bahwa penyelenggara negara harus jujur, adil, terbuka, dan terpercaya, serta mampu membebaskan diri dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (Majelis Permusyawaratan Rakyat RI, 1998). Ketetapan MPR tersebut ditindaklanjuti dengan penetapan Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang menekankan bahwa salah satu asas umum dalam penyelenggaraan negara adalah akuntabilitas. Di tahun yang sama, Presiden menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun (1999) tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap Instansi Pemerintah melaksanakan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban Instansi Pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Akuntabilitas merupakan salah satu aspek dalam prinsip "*good governance*" yang juga merupakan persyaratan bagi setiap unit organisasi pemerintah dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi (Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan, 2020). Dalam pemerintahan, akuntabilitas kinerja diwujudkan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP). Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan serta pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada Instansi Pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintah. Kinerja sendiri diartikan sebagai sebuah keluaran atau hasil program/kegiatan yang telah atau akan dicapai terkait dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan, disebutkan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi hasil evaluasi SAKIP, disebut juga dengan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) (Hartajunika et al., 2015; Pituringsih, 2019; Riantirno & Azlina, 2011; Saputra, 2013; Tahir et al., 2016). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap AKIP adalah kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Mufarroh, Sutrisno, dan Purnomosidhi (2013) di Kabupaten Bangkalan, Hafiz (2017) di Kabupaten Kampar, Ramadhani dan Novianty (2020) di Kota Cimahi dan Sukarno dkk (2020) di Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara yang dilakukan melalui survei atau kuisioner untuk pengumpulan data menyebutkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau AKIP. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wardhana dkk (2015) dengan menggunakan data hasil evaluasi AKIP dan kuisioner untuk mendapatkan data kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap AKIP.

Mayoritas penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pemerintah. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan Pituringsih (2019) melalui survei di Kabupaten Dompu menyebutkan bahwa SDM tidak memiliki pengaruh terhadap AKIP. Kesiapan penerapan sistem akuntansi pemerintah berbasis akrual yang dipengaruhi oleh teknologi informasi adalah faktor yang mempengaruhi AKIP. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Pemerintah (Sutrisno & Purnomosidhi, 2013), tetapi komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi (Wardhana et al., 2015).

Hampir semua penelitian yang mengevaluasi hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja organisasi pemerintah menggunakan survei atau kuisioner untuk pengambilan data penelitian. Hanya penelitian yang dilakukan oleh Wardhana dkk (2015) yang menggunakan data sekunder hasil evaluasi AKIP dalam penelitian, meskipun untuk variabel kompetensi juga menggunakan kuisioner yang diwakili oleh kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam pengisian kuisioner untuk mewakili variabel kompetensi. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah dengan menggunakan data keluaran (*output*) kebijakan dan peraturan yang terkait dengan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun evaluasi SAKIP.

Pelaksanaan penilaian kompetensi PNS telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai acuan standar kompetensi dalam melakukan penilaian kompetensi PNS. Dalam manajemen kompetensi ASN, ditetapkan delapan kompetensi manajerial, terdiri dari Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, Pengambilan Keputusan, dan satu kompetensi sosial kultural yaitu Perekat Bangsa. Sedangkan untuk kompetensi teknis diatur dan ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga masing-masing sesuai dengan bidang tugas teknisnya. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB tersebut, kompetensi manajerial didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi teknis didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Sedangkan kompetensi sosial kultural didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan,

dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan. Penilaian kompetensi dilakukan dengan membandingkan antara standar dan peraturan dengan capaian kompetensi yang sudah dilakukan oleh pegawai dalam bentuk perilaku kerja. Kesesuaian antara keduanya merupakan dasar bagi Asesor Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dalam memberikan nilai kompetensi kepada pegawai.

Dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi PNS, wajib mengacu kepada Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS. Hasil penilaian kompetensi akan diklasifikasikan dengan kriteria direkomendasikan atau tidak direkomendasikan dalam suatu jabatan tertentu. Sesuai dengan Peraturan BKN nomor 26 tersebut, hasil penilaian kompetensi terhadap standar kompetensi jabatan dinyatakan dalam sebuah nilai *Job Person Match* (JPM). JPM dipergunakan sebagai indikator untuk menentukan apakah pegawai telah memiliki nilai kompetensi sesuai dengan nilai standar yang dipersyaratkan dalam jabatan. Berdasarkan hasil evaluasi nilai JPM, untuk kegiatan pemetaan kompetensi pegawai dikelompokkan dalam klasifikasi telah memenuhi standar kompetensi apabila memiliki nilai JPM di atas 78%. Pengklasifikasian kelompok JPM sebagai batas minimal prosentase pemetaan kompetensi pegawai dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai dinyatakan Optimal, apabila memiliki nilai JPM $\geq 90\%$
2. Kompetensi Pegawai dinyatakan Cukup Optimal, jika memiliki nilai JPM $\geq 78\%$ sampa $< 90\%$
3. Kompetensi Pegawai dinyatakan Kurang Optimal, jika memiliki nilai JPM $< 78\%$

Kompetensi manajerial dan sosial kultural merupakan *soft skill* atau dikenal dengan istilah *competency* oleh Palan (2003). Palan menjelaskan bahwa *competency*, disebut juga sebagai *soft competency*, dievaluasi melalui validasi terhadap perilaku kerja yang dipersyaratkan pada standar kompetensi. Sedangkan kompetensi teknis disebut sebagai *competence*, disebut juga dengan *hard competence*, dievaluasi dari keluaran (*output*) pekerjaan yang dihasilkan dalam bentuk produk atau jasa sesuai standar yang dipersyaratkan sebagai hasil sinergi antara pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja pegawai. Dalam penelitian ini akan dibatasi pada aspek *soft competency* atau kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pemerintah. Hal tersebut selaras dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 tahun 2017 yang baru menerjemahkan kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam definisi dan indikator perilaku kerja.

Di sisi lain, evaluasi SAKIP juga telah diatur oleh Peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah, baik melalui Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, sampai pada Peraturan Kementerian/Lembaga masing-masing. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menekankan bahwa setiap unit organisasi Pemerintah sebagai bagian dari Entitas Pelaporan wajib menyusun dan menyajikan laporan kinerja. Selain itu, evaluasi atas implementasi SAKIP lebih lanjut dilakukan dengan mengacu kepada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 tahun 2015 yang menyampaikan lingkup evaluasi atas pelaksanaan SAKIP mencakup:

1. Penilaian atau evaluasi terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian atau evaluasi terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi dan penilaian terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi dan penilaian terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Evaluasi SAKIP sendiri didefinisikan sebagai sebuah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit/organisasi Pemerintah (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, 2015). Dalam melakukan evaluasi SAKIP juga memperhatikan ketentuan dalam penyusunan perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reuiv atas laporan kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014.

Dengan dasar uraian tersebut, maka dilakukan penelitian terkait praktik penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, serta evaluasi akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah melalui evaluasi implementasi SAKIP. Penelitian dilaksanakan di Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) sebagai salah satu Instansi Pemerintah yang berkomitmen dalam mengimplementasikan kebijakan dan peraturan bidang penilaian kompetensi pegawai maupun akuntabilitas kinerja Pemerintah. Dalam rangka melaksanakan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, BPOM telah menetapkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 Tahun (2019) tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural sebagai turunan dari kebijakan dan peraturan Pemerintah bidang penilaian kompetensi pegawai. Sedangkan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah di BPOM dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB

Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data hasil penilaian dan pemetaan kompetensi manajerial dan sosial kultural serta data hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BPOM pada 11 (sebelas) unit kerja terpilih di BPOM, yaitu melalui analisis hubungan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi.

Dengan mempertimbangkan bahwa penilaian kompetensi pegawai maupun penilaian akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah telah memiliki aturan dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, maka penelitian ini bermaksud untuk melakukan analisis hubungan antara hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai terhadap hasil evaluasi implementasi SAKIP. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Melakukan studi terkait dengan korelasi antara kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai dengan akuntabilitas kinerja unit organisasi Pemerintah, khususnya di BPOM.
2. Melakukan evaluasi pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dan evaluasi akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah, khususnya di BPOM.
3. Memberikan masukan dalam peningkatan kualitas kebijakan dan kualitas implementasi peraturan atau kebijakan penilaian kompetensi maupun evaluasi implementasi SAKIP dalam mendukung praktik *good governance*, khususnya di BPOM.

Permasalahan penelitian ini adalah untuk melihat implementasi penilaian kompetensi pegawai dalam manajemen ASN maupun kinerja organisasi Pemerintah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mayoritas penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja organisasi Pemerintah. Meskipun demikian, penelitian tersebut tidak menggunakan data hasil pelaksanaan peraturan terkait penilaian kompetensi pegawai maupun akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah sehingga tidak dapat secara langsung digunakan sebagai evaluasi implementasi peraturan atau kebijakan pada Instansi Pemerintah.
2. Belum pernah dilakukan studi khusus yang membahas kompetensi manajerial sosial kultural dan hubungannya dengan kinerja organisasi, padahal sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa kompetensi manajerial dan sosial kultural wajib dimiliki semua ASN. Penguasaan atas kompetensi tersebut diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi Pemerintah.
3. Kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai bagian dari manajemen ASN dilakukan dengan sumber daya yang tidak sedikit, meliputi sumber daya Asesor SDM Aparatur, sumber daya anggaran, maupun sumber daya lainnya. Proses evaluasi implementasi SAKIP juga melibatkan banyak pihak dengan kebutuhan sumber daya yang tidak sedikit. Dengan sumber daya tersebut, perlu dilakukan evaluasi efektivitas dan efisiensi penggunaannya sehingga mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan akuntabilitas organisasi Pemerintah.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain studi korelasi sebagai metodologi penelitian, yaitu dengan melakukan analisis hubungan antara data hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja melalui penilaian implementasi SAKIP pada 11 unit kerja di BPOM. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif dan analisis korelasi. Pendekatan deskriptif menekankan analisis pada data numerik yang diolah dengan secara statistik dan dianalisis secara sistematis dengan menggunakan analisis persentase dan analisis kecenderungan (Hardani et al., 2020). Sedangkan pendekatan korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel penelitian dimana korelasi tidak menjamin adanya kausalitas (hubungan sebab akibat) tetapi kausalitas menjamin adanya korelasi (Suyoto & Sodik, 2015).

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai variabel X dan variabel akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah sebagai variabel Y. Data penelitian diperoleh dari keluaran pelaksanaan kebijakan manajemen kompetensi dan manajemen kinerja di BPOM. Data variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural diperoleh dari data hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai pada 11 unit kerja di BPOM tahun 2020 yang pengambilan datanya dilakukan oleh Asesor SDM Aparatur dengan berdasarkan pada Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai ASN BPOM, dan Peraturan BKN Nomor 26 tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS. Sedangkan data variabel akuntabilitas kinerja organisasi diperoleh dari keluaran evaluasi pelaksanaan SAKIP pada 11 unit kerja di BPOM tahun 2020 yang dilakukan oleh Tim Inspektorat Utama BPOM dengan pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sampel dalam penelitian ini adalah 11 unit kerja di lingkungan BPOM terpilih, sekaligus sebagai populasi penelitian. Penetapan 11 unit kerja sebagai populasi penelitian berdasarkan ketersediaan data penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dinilai dan dilakukan pemetaan tahun 2020, sesuai dengan evaluasi SAKIP unit kerja sebagai variabel akuntabilitas kinerja organisasi yang juga dilakukan atas kinerja unit kerja tahun 2020. Dengan mempertimbangkan data yang tersedia data numerik, analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu analisis statistik parametrik untuk menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Yanti & Akhri, 2021). Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel numerik penelitian, dan menunjukkan pengaruh kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai variabel X terhadap akuntabilitas kinerja organisasi sebagai variabel Y, melalui peringkat data. Data yang digunakan dalam uji korelasi antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dan variabel akuntabilitas kinerja organisasi merupakan data statistik non parametrik di mana saat analisis tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas (Nuryadi et al., 2017). Hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai dilakukan pengolahan data menggunakan metode statistik deskriptif untuk mendapatkan *mean* data dan menunjukkan tingkat capaian kompetensi manajerial dan sosial kultural unit kerja.

Dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis penelitian sebagai jawaban atau kesimpulan sementara atas hubungan antar variabel dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian (Nuryadi et al., 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan akuntabilitas kinerja organisasi.

H_0 : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan akuntabilitas kinerja organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilakukan dengan menggunakan data hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, dan hasil evaluasi implementasi SAKIP sebagai penilaian akuntabilitas kinerja organisasi pada 11 unit kerja di BPOM yang telah dipilih, profil hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai berikut:

Tabel 1. Profil kompetensi manajerial dan sosial kultural unit kerja BPOM

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Mean Data Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Keterangan
Unit Kerja A	43	44,19	Kurang Optimal
Unit Kerja B	50	62,00	Kurang Optimal
Unit Kerja C	68	61,76	Kurang Optimal
Unit Kerja D	38	36,84	Kurang Optimal
Unit Kerja E	39	56,41	Kurang Optimal
Unit Kerja F	68	58,82	Kurang Optimal
Unit Kerja G	51	70,59	Kurang Optimal
Unit Kerja H	23	82,61	Optimal
Unit Kerja I	54	79,63	Optimal
Unit Kerja J	53	71,70	Kurang Optimal
Unit Kerja K	17	94,12	Optimal
Rata-Rata		65,33	Kurang Optimal

Sumber: PPSDM POM, 2021

**Mean* hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dalam persen

Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai dari 11-unit kerja tersebut di atas dilakukan dengan mengacu pada standar kompetensi jabatan sebagaimana telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Nilai kompetensi merupakan bahan dalam melakukan evaluasi JPM sebagai indikator untuk menentukan apakah pegawai telah memiliki kompetensi manajerial dan sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan atau belum. Pegawai dikelompokkan dalam klasifikasi telah memenuhi standar kompetensi manajerial dan sosial kultural apabila memiliki nilai JPM minimal 78. Dari data dalam Tabel 1 dapat disampaikan bahwa rata-rata nilai kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai pada 11 Unit Kerja BPOM sebesar 65,33 masuk dalam kategori kurang optimal jika dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Adapun profil setiap jenis kompetensi manajerial dan sosial kultural dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel 2. Profil kompetensi manajerial dan sosial kultural per kompetensi pada 11 unit kerja BPOM

Kompetensi	Jenjang Jabatan	Persen Pemenuhan terhadap Standar
		Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
Kompetensi Integritas	Total	79,51
	PFM Ahli Pertama	89,24
	PFM Ahli Muda	77,06
	PFM Ahli Madya	72,13
	PFM Terampil	70,41
	JFT non-PFM	89,02
	Pelaksana	92,86
	Struktural	91,30
Kompetensi Kerjasama	Total	88,59
	PFM Ahli Pertama	96,20
	PFM Ahli Muda	86,70
	PFM Ahli Madya	90,16
	PFM Terampil	80,61
	JFT non-PFM	91,46
	Pelaksana	88,09
	Struktural	108,70
Kompetensi komunikasi	Total	91,0
	PFM Ahli Pertama	96,84
	PFM Ahli Muda	91,05
	PFM Ahli Madya	83,61
	PFM Terampil	77,55
	JFT non-PFM	101,28
	Pelaksana	104,76
	Struktural	104,35
Kompetensi Orientasi Pada hasil	Total	82,0
	PFM Ahli Pertama	82,91
	PFM Ahli Muda	83,26
	PFM Ahli Madya	77,87
	PFM Terampil	71,43
	JFT non-PFM	87,18
	Pelaksana	100
	Struktural	91,30
Kompetensi pelayanan publik	Total	77,04
	PFM Ahli Pertama	72,15
	PFM Ahli Muda	82,34
	PFM Ahli Madya	77,87
	PFM Terampil	66,67
	JFT non-PFM	76,92
	Pelaksana	83,33
	Struktural	86,96
Kompetensi pengembangan diri dan orang lain	Total	81,40
	PFM Ahli Pertama	81,01
	PFM Ahli Muda	80,04
	PFM Ahli Madya	85,25
	PFM Terampil	72,92
	JFT non-PFM	86,42
	Pelaksana	86,36
	Struktural	86,96
Kompetensi mengelola perubahan	Total	80,54
	PFM Ahli Pertama	86,71
	PFM Ahli Muda	79,59
	PFM Ahli Madya	79,51
	PFM Terampil	65,63
	JFT non-PFM	87,18
	Pelaksana	90,48
	Struktural	82,61

Kompetensi	Jenjang Jabatan	Persentase Pemenuhan terhadap Standar Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
		Kultural
Kompetensi pengambilan keputusan	Total	80,26
	PFM Ahli Pertama	93,04
	PFM Ahli Muda	78,21
	PFM Ahli Madya	74,59
	PFM Terampil	70,83
	JFT non-PFM	85,90
	Pelaksana	97,62
Kompetensi perekat bangsa	Struktural	86,96
	Total	79,60
	PFM Ahli Pertama	90,51
	PFM Ahli Muda	79,36
	PFM Ahli Madya	64,75
	PFM Terampil	70,41
	JFT non PFM	87,80
Pelaksana	90,48	
Struktural	86,96	

Sumber: PPSDM POM 2021

Dari Tabel 2 tersebut di atas dapat disampaikan bahwa kompetensi komunikasi merupakan kompetensi dengan gap terkecil dibandingkan dengan standar. Sedangkan kompetensi dengan gap terbesar dibandingkan standar adalah kompetensi pelayanan publik.

Data evaluasi akuntabilitas kinerja organisasi diperoleh dari hasil evaluasi implementasi SAKIP unit kerja tahun 2020 yang dilakukan oleh Inspektorat Utama BPOM, berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 2015. Hasil evaluasi implementasi SAKIP 11 Unit Kerja BPOM dapat dilihat dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil evaluasi SAKIP unit kerja BPOM tahun 2020

Unit Kerja	Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Organisasi)	Kategori
Unit Kerja A	77,22	BB
Unit Kerja B	75,91	BB
Unit Kerja C	78,32	BB
Unit Kerja D	76,14	BB
Unit Kerja E	81,13	A
Unit Kerja F	74,74	BB
Unit Kerja G	77,57	BB
Unit Kerja H	75,89	BB
Unit Kerja I	78,87	BB
Unit Kerja J	78,17	BB
Unit Kerja K	74,68	BB
Rata-Rata	77,15	BB

Sumber: Inspektorat Utama BPOM, 2021

Dari hasil evaluasi implementasi SAKIP diketahui bahwa mayoritas nilai kinerja organisasi pada 11 Unit Kerja BPOM yang menjadi obyek penelitian memiliki kategori BB, kategori BB memiliki interpretasi sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, dan memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Dari data hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dan hasil evaluasi implementasi SAKIP pada 11 Unit Kerja BPOM, dilakukan analisa korelasi *pearson* dengan data numerik sebagaimana dalam Tabel 3. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai variabel yang dalam hipotesis diperkirakan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja organisasi atau unit kerja.

Tabel 4. Nilai kompetensi manajerial dan sosial kultural dan nilai kinerja organisasi

Unit Kerja	Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural (X)	Akuntabilitas Kinerja Organisasi (Y)
Unit Kerja A	44,19	77,22
Unit Kerja B	62,00	75,91
Unit Kerja C	61,76	78,32
Unit Kerja D	36,84	76,14
Unit Kerja E	56,41	81,13
Unit Kerja F	58,82	74,74
Unit Kerja G	70,59	77,57
Unit Kerja H	82,61	75,89
Unit Kerja I	79,63	78,87
Unit Kerja J	71,70	78,17
Unit Kerja K	94,12	74,68

Baik nilai kompetensi manajerial dan sosial kultural serta nilai akuntabilitas kinerja organisasi merupakan data numerik sehingga digunakan analisis statistik non parametrik dan tidak memerlukan asumsi normalitas dan lineritas (Rinaldi et al., 2020). Analisis data dilanjutkan dengan analisis korelasi dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson* dan dihasilkan hasil analisis sebagaimana dalam Tabel 5. Dari hasil analisis diketahui nilai sig (*2-tailed*) atau nilai signifikansi sebesar 0,636 dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,161. Nilai sig (*2-tailed*) 0,636 > 0,05 menunjukkan ketiadaan hubungan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi. Nilai koefisien korelasi -0,161 (*range* 0,00 s/d 0,20) memiliki interpretasi bahwa antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural serta variabel akuntabilitas kinerja organisasi juga tidak memiliki hubungan atau hubungan yang sangat lemah sekali dengan arah hubungan yang negatif atau tidak searah. Jika dibandingkan dengan nilai r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 11 sampel dan level signifikansi 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0,4762 maka nilai koefisien korelasi *pearson* lebih kecil dari nilai r tabel ($0,161 < 0,4762$), maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi.

Dengan data hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima, atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi.

Tabel 5. Korelasi pearson

Correlations			
		Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Akuntabilitas Kinerja Organisasi
Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Pearson Correlation	1	-.161
	Sig. (2-tailed)		.636
	N	11	11
Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	-.161	1
	Sig. (2-tailed)	.636	
	N	11	11

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tahir, Poputra, dan Warongan (2016) pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa 43,7% akuntabilitas kinerja organisasi melalui implementasi SAKIP dipengaruhi oleh kesadaran terhadap peraturan, komitmen organisasi dan peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi Riantiaro dan Nur Azlina (2011) bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gerry Hartajunika, Edy Sujana, dan Anantawikrama Tungga Atmadja (2015) menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja organisasi dipengaruhi oleh tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, dan desentralisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan mayoritas penelitian yang menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Hafiz et al., 2017; Ramadhania & Novianty, 2020; Sukarno et al., 2020; Sutrisno & Purnomosidhi, 2013; Wardhana et al., 2015). Mayoritas penelitian tersebut menggunakan kusioner survei untuk mendapatkan data penelitian, di mana hal tersebut berbeda dengan pengambilan data dalam penelitian ini yang menggunakan data hasil keluaran

(*output*) dari implementasi peraturan atau kebijakan. Ketiadaan hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan kinerja organisasi menunjukkan bahwa perlu dilakukan analisis lebih lanjut terkait dengan faktor yang berpengaruh dalam pembentukan akuntabilitas kinerja organisasi pada 11-Unit Kerja BPOM, peraturan dan kebijakan yang digunakan, maupun pelaksanaan kebijakan dan peraturan tersebut, khususnya dalam melakukan pengambilan data penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dan evaluasi implementasi SAKIP pada unit kerja di BPOM.

Di sisi lain, hasil penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Palan (2003) bahwa terdapat dua pendekatan dan/atau istilah dalam melakukan studi tentang kompetensi, dikaitkan dengan konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Dalam studi terkait kompetensi, dikenal istilah *competency* (kompetensi) dan *competence* (kecakapan/kemampuan). *Competency* mengacu pada karakteristik perilaku yang mendasari dan menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan yang ditunjukkan dalam bentuk kinerja unggul dan dibawa ke tempat kerja. *Competency* dibentuk oleh berbagai karakteristik pegawai, dan mendasari cara pegawai bersikap dan berperilaku di tempat kerja. *Competency* terkait dengan apa yang pegawai bisa lakukan, bukan apa yang pegawai lakukan. *Competency* diamati dari perilaku pegawai yang dapat diklasifikasikan sebagai kinerja efektif atau unggul, ditunjukkan dari kinerja diatas rata-rata yang biasanya hanya 10% dari jumlah pegawai yang dimiliki organisasi (Palan, 2003).

Istilah selanjutnya dalam studi terkait dengan kompetensi adalah *competence* (kecakapan/kemampuan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. *Competence* diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk menunjukkan pengetahuan dan keahlian dalam menghasilkan produk atau jasa sesuai standar yang dipersyaratkan, dan kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam konteks yang baru dan berbeda. Sederhananya, *competence* mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan standar yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Standar pekerjaan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaan, apa yang harus diketahui pegawai dan bagaimana cara terbaik untuk mencapai standar pekerjaan yang diakui secara nasional atau internasional. Standar pekerjaan inilah yang menentukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang penting dan dipersyaratkan untuk menghasilkan kinerja yang efektif (Palan, 2003).

Meskipun perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan. *Competency* biasa disebut juga sebagai *soft competency*, dievaluasi melalui validasi terhadap perilaku kerja yang dipersyaratkan dalam standar kompetensi. Sedangkan *competence* biasa disebut juga sebagai *hard competence*, dievaluasi dari keluaran (*output*) pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam bentuk produk atau jasa sesuai standar yang dipersyaratkan sebagai hasil sinergi antara pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja pegawai. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN tidak dibedakan antara *competency* dan *competence*. Dilihat dari struktur dan nomenklatur yang digunakan dalam Peraturan tersebut yang menggunakan indikator perilaku kompetensi, dan bukan standar kinerja atau standar *output* pekerjaan, maka pendekatan *competency* lebih terlihat dibanding *competence*.

Di sisi lain, melihat lingkup evaluasi implementasi SAKIP sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 12 2015 lebih menekankan pada evaluasi terhadap *output* hasil pekerjaan, khususnya yang berhubungan dengan indikator kinerja yang tercantum dalam perencanaan strategis, perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja, penyajian dan pengungkapan informasi kinerja, program dan kegiatan, dan kebijakan instansi/unit kerja, maka pendekatan *competence* lebih sesuai dan terlihat dibanding *competency*.

Hasil kompetensi manajerial dan sosial kultural tidak secara signifikan menentukan akuntabilitas kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena kompetensi manajerial dan sosial kultural merupakan *soft competency* yang merepresentasikan salah satu bagian dari *competency*. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dilakukan melalui observasi perilaku pegawai dalam memproses pengelolaan sumber daya organisasi sesuai level kompetensi yang diatur dalam peraturan atau standar. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural juga dilakukan dengan berfokus pada proses dan perilaku yang dimunculkan pegawai, dan bukan pada keluaran (*output*) kinerja yang dihasilkan pegawai. Sedangkan akuntabilitas kinerja organisasi menekankan pada keluaran (*output*) kinerja pegawai yang diakumulasi menjadi kinerja organisasi. Perbedaan landasan teori dan pendekatan tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap hasil penelitian ini dimana kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan dengan pendekatan *competency* tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja organisasi yang lebih sesuai dengan pendekatan *competence*.

Akuntabilitas kinerja organisasi pada Unit Kerja di BPOM ditentukan oleh faktor lain di luar kompetensi manajerial dan sosial kultural. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi antara lain kesadaran terhadap peraturan, komitmen organisasi dan peran APIP, tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, dan desentralisasi (Hartajunika et al., 2015; Riantiaro & Azlina, 2011; Tahir et al., 2016). Perbedaan landasan teori dan pendekatan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dikembangkan dengan pendekatan *competency*, disebut juga sebagai *soft competency* dan akuntabilitas kinerja

organisasi yang lebih sesuai dengan pendekatan *competence*, evaluasi dilakukan terhadap capaian *output* kinerja, diperkirakan ikut berpengaruh terhadap hasil penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti.

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi manajerial dan sosial kultural yang penilaiannya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 dengan variabel akuntabilitas kinerja organisasi yang evaluasinya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 pada 11 Unit Kerja di BPOM tahun 2020. Penelitian ini memiliki batasan atau limitasi, meliputi batasan obyek penelitian yang hanya meneliti pada 11 Unit Kerja di BPOM. Batasan terkait variabel kompetensi yang dibatasi hanya pada kompetensi manajerial dan sosial kultural dari tiga jenis kompetensi yang diatur dalam Manajemen ASN sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Selanjutnya batasan waktu juga dilakukan dalam evaluasi data yang diperoleh tahun 2020, dan juga batasan terkait faktor yang berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja organisasi yang diteliti, yaitu hanya pada faktor kompetensi manajerial dan sosial kultural.

4.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, direkomendasikan untuk dilakukan analisis lebih lanjut untuk mendalami hubungan dan integrasi antara manajemen kompetensi dan kinerja organisasi pada Instansi Pemerintah, khususnya menyangkut peraturan atau kebijakan maupun pelaksanaannya pada Instansi Pemerintah. Rekomendasi tersebut dilatar belakangi bahwa dalam manajemen dan administrasi Pemerintahan, peraturan dan kebijakan merupakan bagian dari akuntabilitas organisasi yang harus dilakukan evaluasi kualitas penyusunan maupun implementasinya. Selain itu, hasil penelitian lain menyatakan terdapat faktor lain di luar kompetensi manajerial dan sosial kultural yang menentukan nilai akuntabilitas kinerja organisasi tetapi tidak diujikan sebagai variabel dalam penelitian ini. Penting dilakukan analisis lebih lanjut terkait tentang hal-hal yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja organisasi Pemerintah, dengan memanfaatkan data hasil penelitian sebelumnya, atau data kuantitatif maupun kualitatif dalam manajemen dan administrasi Instansi Pemerintah dan Kebijakan Publik. Berdasarkan tinjauan literatur, salah satu variabel yang dapat dijadikan variabel dalam mempengaruhi capaian akuntabilitas kinerja organisasi adalah kecakapan (*competence*) pegawai sehingga perlu dilakukan analisa lebih lanjut sehingga dihasilkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap AKIP sebagai masukan dalam menyusun rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja organisasi Pemerintah.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada BPOM, 11 Unit Kerja di BPOM yang menjadi populasi dan sampel penelitian, Inspektorat Utama BPOM atas data hasil evaluasi implementasi SAKIP tahun 2020, dan PPSDM POM atas data hasil penilaian/pemetaan kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2020. Terimakasih juga kami ucapkan kepada pihak-pihak lain yang ikut berperan dalam pelaksanaan dan penulisan penelitian ini.

Daftar Referensi

- Hafiz, M., Rasuli, M., & Kurnia, P. (2017). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pad. Riau University*.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Hartajunika, G., Edy Sujana, S. E., Atmadja, A. T., & SE, A. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengawas Obat dan Makanan
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara

- Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Cetakan Pertama*. Sibuku Media dan Universitas Mercu Buana.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Palan, R. 2003. *Competency Management, A Practioner's Guide* (Nat, R. Joseph, & A. Peter (eds.)). Rosetta Solutions, Inc.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Pituringasih, E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan Sap Berbasis Akrual Dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 3(1), 62–73.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. (2020). *Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP/LAPKIN)*. <http://www.bpkp.go.id/puslitbangwas/konten/2019/LAKIP>
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 807–813.
- Riantiarno, R., & Azlina, N. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 3(03).
- Rinaldi, A., Novalia, & Syazali, M. 2020. *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan. Cetakan 1*. PT Penerbit IPB Press.
- Saputra, B. W. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja. *Finance & Accounting*, 2(2).
- Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110–117.
- Sutrisno, T., & Purnomosidhi, B. (2013). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah (Studi empiris pada Kabupaten Bangkalan). *InFestasi*, 9(2), 123–136.
- Suyoto, S., & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian, cetakan 1*. Literasi Media Publishing.
- Tahir, H. K., Poputra, A. T., & Warongan, J. D. L. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *ACCOUNTABILITY*, 5(2), 37–51.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wardhana, G. A. S., Rasmini, N. K., & Astika, I. B. P. (2015). Pengaruh kompetensi pada akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 571–598.
- Yanti, C. A., & Akhri, I. J. (2021). Perbedaan Uji Korelasi Pearson, Spearman, dan Kendall Tau dalam Menganalisis Kejadian Diare. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 6(1), 51–58.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]