

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa tingkat akuntabilitas pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang adalah cukup tinggi pada masing-masing dimensi sebagaimana berikut:

a. *Attributability*

Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran responden terhadap pemantauan dan akuntabilitas dalam organisasi dibuktikan data pada penelitian dengan nilai rata rata mencapai 3.82 dimana skor pengukuran menggunakan skala 1-5 sehingga nilai tersebut telah tercapai. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah responden ASN pada Disnakertrans Kab. Karawang responden memiliki sikap yang objektif dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan. Mulai adanya sikap yang mencakup pemberian reward yang tepat serta adil bertanggung jawab dan memberikan pengakuan kepada mereka yang berkontribusi pada kesuksesan atau kinerja positif dalam lingkup.

b. *Observability*

Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran responden terhadap observability dalam organinassi dibuktikan data pada penelitian dengan nilai rata-rata mencapai 3,73 dimana skor pengukuran menggunakan skala 1-5 sehingga nilai tersebut telah tercapai. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah responden ASN pada Disnakertrans Kab. Karawang memiliki sikap yang didorong untuk bertanggung jawab dan komunikasi yang baik kepada orang-orang di luar organisasi sehingga kinerja mereka dapat diketahui dan menjadi sorotan, kesalahan dapat dengan mudah terungkap, dan orang-orang di luar organisasi tertarik dengan kinerja mereka. Mulai adanya keterbukaan terhadap respon yang terjadi, kesiapan untuk diawasi dalam kinerja, dan transparasi terhadap tindakan atau keputusan yang diambil.

c. Evaluability

Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran responden terhadap evaluability dalam organinassi dibuktikan data pada penelitian dengan nilai rata-rata mencapai 3,96 dimana skor pengukuran menggunakan skala 1-5, sehingga nilai tersebut telah tercapai. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah responden ASN pada Disnakertrans Kab. Karawang memiliki sikap bahwa hasil dan upaya kerja mereka dievaluasi secara ketat, serta mereka berharap untuk mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan. Mulai adanya karakteristik yang adil dan bertanggung jawab pada setiap program yang sudah dilaksanakan. Evaluasi yang terjadi lebih mengarah pada hal yang membangun dan mengutamakan kerja sama tim yang ada.

d. Answerability

Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran responden terhadap answerability dalam organinassi dibuktikan data pada penelitian dengan nilai rata-rata mencapai 3,47 dimana skor pengukuran menggunakan skala 1-5 sehingga nilai tersebut telah tercapai. Kesimpulan yang dapat diambil peneliti responden ASN pada Disnakertrans Kab. Karawang memiliki sikap yang kuat terkait akuntabilitas, kepatuhan, dan integritas dalam konteks pekerjaan. Mulai adanya sikap konteks kerja mencerminkan rasa tanggung jawab atau kewajiban yang ditekuni. Hal ini mencakup kesiapan untuk memberikan klarifikasi, penjelasan atau tindakan atas keputusan yang diambil.

e. Consequentiality

Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran responden terhadap consequentiality dalam organinassi dibuktikan data pada penelitian dengan nilai rata-rata mencapai 3,46 dimana skor pengukuran menggunakan skala 1-5 sehingga nilai tersebut telah tercapai. Kesimpulan yang dapat peneliti ambil adalah responden ASN pada Disnakertrans Kab. Karawang memiliki sikap yang beragam terkait hubungan antara kinerja kerja yang baik. Mulai adanya pendekatan yang mempertimbangkan konsekuensi atau akibat dari tindakan

maupun keputusan tertentu. Dimana dalam lingkup pekerjaan, situasi dalam penelitian mencerminkan kecenderungan untuk mempertimbangkan dampak dan hasil akhir dari suatu tindakan atau keputusan serta kemudian membuat keputusan yang bertanggung jawab berdasarkan evaluasi tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merekomendasikan agar Kepala Disnakertrans Kab. Karawang untuk meningkatkan akuntabilitas pegawainya dengan cara sebagai berikut

- a. Dari aspek *attributability* maka peningkatan yang perlu dilakukan adalah penegakan sanksi bagi pegawai yang melakukan kesalahan sesuai dengan aturan yang berlaku;
- b. Dari aspek *observability* maka peningkatan yang perlu dilakukan adalah kemudahan pihak eksternal organisasi untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan pegawai sehingga memudahkan untuk melakukan tindakan korektif terhadap pegawai dimaksud;
- c. Dari aspek *Evaluability* maka peningkatan yang harus dilakukan adalah konsistensi evaluasi yang didasarkan pada standar yang konsisten sehingga pegawai dapat mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki dari pekerjaannya;
- d. Dari aspek *Answerability*, peningkatan yang sangat krusial dilakukan adalah pengawasan atasan terhadap kepatuhan pegawai dalam mengikuti kebijakan yang sudah ditetapkan; dan
- e. Sedangkan dari *Consequentiality*, peningkatan yang penting dilakukan adalah meningkatkan keyakinan pegawai bahwa pekerjaan yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang sesuai dengan pekerjaannya. Penegasan standar jenis aktivitas dan tujuannya akan memudahkan pegawai untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, F., & Pegawai, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga. *I.*
- Arifudin, O., & Taryana, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Dedi, L. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan di Tingkat Sekolah Dasar dan Menengah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2). 143-146. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh>.
- Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kab. Karawang. 2021. Laporan Akuntabilitas pegawai Instansi Pemerintah Tahun 2021, Kab. Karawang : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kab. Karawang
- Dwi, S., & Bambang, I. (2016). *Evaluasi Penyelenggaraan Program Pendidikan Inklusif di Kota Palangka Raya*. 3 (1). 49–66. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/585/391>
- Fadli, S. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 1–77.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fauzi, I. Hakim, L Febrianto, K. (2021). *Implementasi kebijakan persentase 60% pribumi dan 40% non-pribumi dalam Penerimaan pekerja industri*. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No. 4, 615-620.
- Hidayat, D. (2017). Pelatihan keterampilan otomotif untuk meningkatkan kesempatan kerja di balai latihan kerja kabupaten karawang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 55-63.

- Imawan, A., Irianto, G., & Prihatiningtias, Y. W. (2019). *Peran akuntabilitas pemerintah desa dalam membangun kepercayaan publik. 2017.*
- Indarti, S., Hendriani, S., & Mahda, M. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. 22 (1). 3-5.
- Kurniawan, M. E. (2019). Identifikasi Sebaran Lokasi Serta Kesesuaian Lokasi Toko Swalayan Dan Pusat Perbelanjaan Di Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang.
- Martin, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.
<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna>
- Muhammad, S. (2017). Konsep Akuntabilitas Publik. *Papua Review: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 9–18.
<http://jurnal.uniyap.ac.id/jurnal/index.php/jurnal/fisip/article/viewFile/395/352>
- Nafidah, N. L & Anisa, N. (2017). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Jombang. 10 (2). 275-277.
- Putri, F. O. M., & Santoso, I. B. (2022). Menyikapi Permasalahan Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja. *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum*, 31(2), 141-149.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, IV(1), 23–31. <http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/83>
- Reza, F., & Salam, R. (2014). *Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor*. 2(1), 1–17.
- Riswati. (2021). Implementasi Tata Kelola Pemerintahan Daerah Berbasis Digitalisasi Teknologi Di Indonesia. 3(2). 2
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja*. 1 (4), 1044-1046.

- Safriani, A. (2017). Telaah Terhadap Asas Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v4i1.3660>
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455–467.
- Santoso, U., & Pambelum, J. Y. (2008). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Akuntabilitas pegawai Instansi Pemerintah Dalam Mencegah Fraud. 4 (1). 19-20.
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*. Pres Unpar, Bandung.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*. 7 (1). 10-11.
- Wargadinata, E. (2019). Pengukuran Kinerja Dan Akuntabilitas Organisasi Publik. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 77–90. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2226>
- Wicaksono, K.W. (2015). Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*. 19 (1). 4-5.
- Weol, D. H. (2015). The effect of work environment, training, and placement to the employee performance in the department of national education of north sulawesi province. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 598–609.
- Yanuarisa, Y. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Yayasan Yusuf Arimatea Palangka Raya. *Balance: Media Informasi Akuntansi dan Keuangan*, 12(02), 90-103.
- Yudhi, W.D. (2019). *PA UNAAHA KELAS IB*. 1 Januari. Diakses Desember 19, 2022. <https://www.pa-unaaha.go.id/akuntabilitas/sistemakuntabilitaskinerja/137>.
- Zaviera Azzahra, P., Yuliansyah, Y., & Nauli, P. (2021). Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta kota Bandar Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/jastaka.v1i1.236>