

6
5
4

**PENGARUH TINGKAT RESPONSIVITAS DAN TINGKAT AKUNTABILITAS
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN REMBANG**

Irna Febriyani¹, Dr.A.P. Dra. Tri Yuniningsih, M.Si²

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of improving the performance of public organizations for quality public service results. With the increasing public demand for quality service and transparency, it is important to know the extent to which the level of responsiveness and accountability affects organizational performance, especially at the Community and Village Empowerment Service of Rembang Regency which is the focus of this research. The purpose of this study is to analyze the effect of the level of responsiveness (X1) and the level of accountability (X2) on organizational performance (Y) at the Community and Village Empowerment Service of Rembang Regency. The method used is quantitative. Data collected using a questionnaire technique, where the respondents numbered 59 who were employees of the Community and Village Empowerment Service of Rembang Regency. Data processing in this study was carried out using the SPSS Version 26 application including validity tests, reliability tests, Spearman rank correlation tests, Kendall w tests, and determination coefficient tests. The results of the study indicate that the variables of the level of responsiveness (X1) and the level of accountability (X2) have a positive and significant influence on the variable of organizational performance (Y) at the Community and Village Empowerment Service of Rembang Regency. Based on the results of the data test using the coefficient of determination test on the variables of the level of responsiveness (X1) and the level of accountability (X2) on organizational performance (Y) obtained a value of 0.718. So, it can be interpreted that the magnitude of the influence of the level of responsiveness (X1) and the level of accountability (X2) on organizational performance (Y) is 71.8% with the remaining 28.2% being the magnitude of the influence of other variables outside this study.

Keywords: Organizational Performance, Level of Accountability, Level of Responsiveness.

A. PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan desentralisasi pemerintahan saat ini, kinerja organisasi publik menjadi salah satu aspek penting yang harus terus ditingkatkan untuk mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kinerja organisasi publik khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menjadi sangat strategis karena berperan langsung dalam pengembangan kapasitas masyarakat dan pembangunan desa yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi menjadi sangat krusial.

Salah satu faktor penting yang diyakini memengaruhi kinerja organisasi adalah tingkat responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk merespons secara cepat dan tepat terhadap kebutuhan, harapan, serta masalah yang dihadapi masyarakat. Menurut Robbins dan Coulter (2012), responsivitas adalah salah satu indikator kualitas pelayanan publik yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah. Dalam konteks organisasi publik, tingkat responsivitas yang tinggi akan mempercepat proses pengambilan keputusan dan pelayanan sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Nasution, 2013).

Selain responsivitas, tingkat akuntabilitas juga menjadi faktor kunci

dalam menentukan kinerja organisasi. Akuntabilitas mengacu pada kewajiban organisasi agar mempertanggungjawabkan seluruh proses dan hasil kerja kepada publik serta pemangku kepentingan. Behn (2001) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berpengaruh langsung terhadap kredibilitas serta efektivitas organisasi. Lebih lanjut, Mulgan (2000) mengemukakan bahwa akuntabilitas organisasi publik harus menjamin transparansi, kejujuran, dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya demi meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dengan akuntabilitas yang baik, organisasi dapat meminimalisasi penyimpangan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja organisasi publik sendiri merupakan ukuran keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan memberikan layanan kepada masyarakat secara optimal. Menurut Mahsun (2006), kinerja organisasi adalah gambaran tentang pencapaian tujuan organisasi berdasarkan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Lembaga Administrasi Negara (2003) menekankan bahwa kinerja organisasi publik mencakup hasil *output*, *outcome*, dan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari upaya

memperbaiki responsivitas dan akuntabilitas organisasi tersebut. Secara konseptual. Dwiyanto (2021) menyatakan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dapat diukur menggunakan efisiensi dan efektivitas, namun juga sangat dipengaruhi oleh tingkat responsivitas dan akuntabilitas.

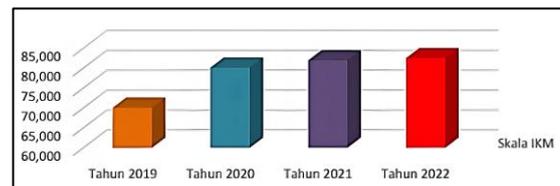
Laporan kinerja instansi pemerintah (LKJ-IP) merupakan salah satu dokumen sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang dalam LKJ-IP Dinpermades Kabupaten Rembang tahun 2022 yang tidak mencapai target yaitu:

1. Persentase desa yang telah menetapkan batas wilayah desa, dengan target 1,7% dan capaian 0%. Hal tersebut disebabkan oleh penganggaran pada yang belum tersedia untuk mendukung kegiatan fasilitasi penataan wilayah desa.
2. Persentase aparatur dan pengurus kelembagaan desa yang memiliki kompetensi dalam tata kelola Pemerintahan Desa, dengan target 26 dan capaian 0. Hal tersebut disebabkan oleh penganggaran yang belum tersedia untuk mendukung kegiatan peningkatan kapasitas aparatur Pemerintahan Desa.
3. Rata-rata IKM desa, dengan target 74 dan capaian 0. Hal tersebut disebabkan

oleh desa yang belum melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat, sehingga IKM tidak dapat diukur.

Berdasarkan data Survei Kepuasan Masyarakat di Kabupaten Rembang dalam rentan 4 tahun yaitu 2019-2022, maka dapat dilihat melalui gambar grafik berikut:

Gambar 1.1 Data SKM Pemerintah Kabupaten Rembang 2019-2022



Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, 2022.

Berdasarkan Gambar 1.1 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik oleh Pemerintah Kabupaten Rembang mengalami peningkatan selama 4 tahun berturut-turut. Peningkatan pelayanan publik dari Tahun 2019 hingga 2022 di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rembang merupakan faktor peningkatan kepuasan masyarakat. Namun hal ini tentunya tidak menjadi alasan oleh pemerintah untuk tidak berbenah, dikarenakan pendataan dalam SKM dilakukan secara terbatas oleh masyarakat sebagai responden dan masih pada predikat baik.

Pada tahun 2022, hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

di Kabupaten yaitu 81,222 dengan mutu layanan predikat baik. Berikut data hasil survei terhadap unsur pelayanan di Kabupaten Rembang khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

Tabel 1.1 Indeks Kepuasan Masyarakat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang 2022

No.	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur
1	Persyaratan Pelayanan	3,115
2	Prosedur Pelayanan	3,103
3	Waktu Pelayanan	3,013
4	Beaya/Tarif Pelayanan	3,833
5	Produk/Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,192
6	Kompetensi pelaksana	3,256
7	Perilaku Pelaksana	3,179
8	Sarana Prasarana	2,974
9	Penanganan Pengaduan	3,603

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terkait IKM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang tahun 2022 yaitu dengan rata-rata nilai unsur 3,252. Maka hasil pengukuran IKM Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang yaitu dengan nilai 81,222 (Baik). Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa 3 unsur pelayanan yang paling rendah ialah sarana prasarana (U8) dengan nilai 2,974, waktu pelayanan (U3) dengan nilai 3,013, dan prosedur pelayanan (U2) dengan nilai 3,103. Pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang

dapat dikatakan belum optimal. Kelemahan tampak pada penyediaan sarana dan prasarana, waktu pelayanan, dan prosedur pelayanan. Keluhan tersebut tentunya harus mendapat respons yang tepat oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis SKM Dinpermades Kabupaten Rembang tahun 2024, kondisi permasalahan maupun kekurangan pada layanan publik yaitu:

1. Pelayanan sebagaimana yang tercantum dalam survei diberikan/dilayani di ruangan yang relatif sesak karena perbandingan luas ruangan dan personil yang ada belum memenuhi standar yang berlaku, yaitu tertuang pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah.
2. Personal pemberi layanan pada Dinpermades Kabupaten Rembang belum pernah mendapatkan pelatihan khusus terkait objek maupun jenis pelayanan dan pelayanan prima.

Keterbatasan sumber data dan penginformasian terkait hal-hal yang berkaitan dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang juga masih dirasakan dengan tidak tersedianya *website* maupun halaman resmi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Hal tersebut tentunya menyebabkan keterbatasan akses oleh

masyarakat. Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang tahun 2021-2026 menyatakan bahwasanya terdapat kelemahan yang dimiliki perangkat daerah berupa jumlah personel baik tenaga administrasi maupun tenaga pendamping masih terbatas dan tidak rasional dengan kebutuhan yang ada.

Tabel 1.2 Komposisi Pegawai Dinpermades Kab. Rembang 2022

Jenis Kelamin	ASN			Non-ASN		
	Jumlah Pegawai	Persentase Terhadap ASN (%)	Persentase Terhadap Seluruh Pegawai (%)	Jumlah Pegawai	Persentase Terhadap Non-ASN (%)	Persentase Terhadap Seluruh Pegawai (%)
Laki-Laki	24	63	39	15	65	25
Perempuan	14	37	23	8	35	13
Jumlah	38	100	62	23	100	38
Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non-ASN)	61 Pegawai					

Sumber: Renstra Dinpermades 2021-2026

Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui berbagai aspek masih sangat dibutuhkan guna mendukung pelayanan publik yang optimal. Hal tersebut tentunya berkaitan pada kinerja organisasi yang berkaitan. Kinerja pegawai dalam organisasi publik yang optimal, akan menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini tidak hanya menitikberatkan kepada satu pihak, namun seluruh masyarakat harus ikut berperan aktif untuk kemajuan bersama.

Penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, karena lembaga ini memegang peran vital dalam pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa. Dengan meningkatnya tuntutan publik terhadap kualitas pelayanan dan transparansi, penting untuk mengetahui sejauh mana tingkat responsivitas dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi di dinas tersebut. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Responsivitas dan Tingkat Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh tingkat responsivitas dengan kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh tingkat akuntabilitas dengan kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh tingkat responsivitas dan tingkat akuntabilitas terhadap kinerja organisasi pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Menganalisis dan menguji pengaruh tingkat responsivitas dengan kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh tingkat akuntabilitas dengan kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh tingkat responsivitas dan tingkat akuntabilitas terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

D. KAJIAN TEORI

1. Administrasi Publik

Paradigma administrasi publik terdiri dari 6 bagian, yaitu: Dikotomi Politik dan Administrasi; Prinsip-prinsip Administrasi Publik; Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik; Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi; Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik; dan *Governance*.

Lima diantaranya dikemukakan oleh Nicholas Henry.

Paradigma I, yaitu Dikotomi Politik dan Administrasi (1900-1926). Paradigma ini menekankan lokusnya pada birokrasi pemerintahan (*government bureaucracy*). Terdapat dua fungsi pokok dari pemerintahan yang berbeda (Frank J Goodnow dan Leonard D White), yaitu fungsi politik yang melahirkan kebijaksanaan atau keinginan negara dan fungsi administrasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan negara.

Paradigma II, yaitu Prinsip-prinsip Administrasi Publik (197-1937). Paradigma ini menekankan prinsip-prinsip administrasi publik sebagai fokus kajian administrasi publik. Prinsip-prinsip tersebut disebut dengan POSDCORB (*planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reposting, budgeting*) yang dapat terjadi pada semua tatanan lingkungan, misi atau kerangka institusi, ataupun kebudayaan. Hal tersebut diawali dengan terbitnya *Principles of Public Administration* (W. F. Willoughby).

Paradigma III, yaitu Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik (1950-1970). Paradigma ini menekankan kembali kepada induk ilmunya yaitu ilmu politik, sehingga lokusnya ialah birokrasi pemerintah. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya, maka publik kehilangan makna yang sesungguhnya.

Paradigma IV, yaitu Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970). Paradigma ini tidak menekankan pada lokusnya, namun hanya menekankan pada fokus administrasi yaitu prinsip manajemen.

Paradigma V, yaitu Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik (1970-sekarang). Paradigma ini memiliki fokus pada teori-teori organisasi, kebijakan publik, dan teknik administrasi maupun manajemen yang sudah maju. Sedangkan lokusnya yaitu menekankan pada birokrasi pemerintahan dan persoalan-persoalan masyarakat (*public affairs*).

Paradigma VI, yaitu *Governance* (1990-sekarang). Paradigma ini menekankan pentingnya kolaborasi pemerintah dengan berbagai sektor-sektor lainnya termasuk swasta dan masyarakat sipil maupun sektor ketiga dalam penyedia pelayanan publik.

2. Manajemen Publik

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang mana fungsi manajemen tersebut mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu serta masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Hasibuan (2006) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam menyusun suatu proses dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif

dan efisien, guna mencapai tujuan tertentu.

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan G.R. Terry (Nugroho, 2017) adalah "*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*". Dengan kata lain, manajemen yang dimaksud merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menentukan sesuatu hingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui penggunaan sumber daya yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

3. Kinerja Organisasi (Y)

Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2003) mendefinisikan bahwa kinerja instansi pemerintahan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam rangka mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis. Hal tersebut menekankan pada penilaian kinerja yang tidak hanya berdasarkan pada hasil langsung (*output*), namun juga berdasarkan manfaat (*outcome*) dan dampak yang dirasakan oleh masyarakat (*impact*). Kinerja organisasi menurut Wardhana (dalam Pradana, 2024) merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, diantaranya yaitu memberikan layanan yang berkualitas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan

baik.

Moeheriono (2012), mendefinisikan bahwa kinerja organisasi publik merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal tersebut berkaitan dengan akuntabilitas dan transparansi publik. Selain itu, Sedarmayanti (2011) juga mendefinisikan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil ukur kerja secara keseluruhan dalam capaian jangka waktu tertentu dan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

Disimpulkan bahwa kinerja organisasi publik merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam menjalankan dan menyelenggarakan pelayanan publik yang tidak hanya dilihat dari *output*, namun juga pada tingkat kepuasan masyarakat, keberlanjutan kegiatan atau program, dan dampak yang diberikan terhadap publik.

4. Responsivitas (X1)

Responsivitas merupakan sebuah keinginan organisasi dalam menyusun agenda-agenda yang diprioritaskan ke arah pelayanan yang diharapkan masyarakat (Wahyuni, 2020). Selain itu, responsivitas juga menggambarkan bagaimana program yang dibuat dan dilaksanakan selaras dengan kegiatan yang dilakukan. Menurut Sugiandi dalam Herdini & Widiyarta

(2020), responsivitas merupakan suatu konsep yang menyangkut kemampuan aparaturnegara dalam menghadapi dan mengantisipasi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, sehingga suatu birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyedia pelayanan.

Responsivitas digunakan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, hal tersebut dilakukan karena organisasi publik mampu menyesuaikan proses dan produk layanan sesuai kebutuhan publik. Organisasi publik yang melek dan responsif, dapat mengurangi birokrasi yang berbelit dan mampu meningkatkan waktu pelayanan, sehingga kinerja organisasi akan semakin efektif.

5. Akuntabilitas (X2)

Akuntabilitas merupakan suatu keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab, dan akuntabel. Hal tersebut dinyatakan oleh Webster, di mana arti kata akuntabel yaitu: dapat diperhitungkan, dapat menjawab pada atasan, sebagaimana seorang manusia bertanggung gugat kepada Tuhannya atas apa yang telah dilakukan; memiliki kemampuan untuk dipertanggungjawabkan secara eksplisit; dan sesuatu yang biasa diperhitungkan atau dipertanggungjawabkan.

Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan

kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi. Akuntabilitas dapat menjadi sarana untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dalam suatu kebijakan publik yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan bersama melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas menjadi alat kontrol terhadap kinerja organisasi, hal tersebut bertujuan agar kinerja organisasi tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian korelasional yaitu hubungan kausal yang menimbulkan sebab-akibat antar variabel penelitian. Data primer yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner, di mana respondennya berjumlah 59 yang merupakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Data sekunder yaitu dengan mengelola dokumen maupun data yang diperoleh dari kepustakaan seperti buku, jurnal, media elektronik, dan sumber lainnya yang berkaitan. Pada penelitian ini, menjelaskan pengaruh tingkat responsivitas dan tingkat akuntabilitas terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur nilai pada masing-masing variabel apakah dapat dinyatakan valid. Hasil uji diperoleh menggunakan SPSS Versi 26.

a) Tabel 3.1 Data Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Per.	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
1	0,825	0,256	Valid
2	0,806	0,256	Valid
3	0,766	0,256	Valid
4	0,862	0,256	Valid
5	0,376	0,256	Valid
6	0,483	0,256	Valid
7	0,597	0,256	Valid
8	0,762	0,256	Valid
9	0,762	0,256	Valid
10	0,576	0,256	Valid
11	0,648	0,256	Valid
12	0,648	0,256	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2025

b) Tabel 3.2 Data Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Responsivitas (X1)

Per.	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
13	0,814	0,256	Valid
14	0,678	0,256	Valid
15	0,778	0,256	Valid
16	0,826	0,256	Valid
17	0,868	0,256	Valid
18	0,823	0,256	Valid
19	0,714	0,256	Valid
20	0,892	0,256	Valid
21	0,874	0,256	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2025

c) Tabel 3.3 Data Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Akuntabilitas (X2)

Per.	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
22	0,721	0,256	Valid
23	0,863	0,256	Valid
24	0,762	0,256	Valid
25	0,745	0,256	Valid
26	0,794	0,256	Valid
27	0,751	0,256	Valid
28	0,711	0,256	Valid
29	0,693	0,256	Valid

Per.	r Hitung	r Tabel 5%	Keterangan
30	0,852	0,256	Valid
31	0,806	0,256	Valid
32	0,858	0,256	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis, 2025

Pada masing-masing tabel menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,256). Sehingga variabel kinerja organisasi (Y), tingkat responsivitas (X1), dan tingkat akuntabilitas (X2), dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi masing-masing item pada kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Chrocobach's Alpha(a) > r tabel.

a) Tabel 3.4 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	12

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

b) Tabel 3.5 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Responsivitas (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	12

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

c) Tabel 3.6 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Akuntabilitas (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	12

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

Data hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel > r tabel (0,256). Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen kuesioner pada variabel kinerja organisasi (Y), tingkat responsivitas (X1), dan tingkat

akuntabilitas (X2), dinyatakan reliabel.

3. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel yang datanya diukur pada skala ordinal atau variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2024). Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai 1, dimana semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan korelasi positif kuat.

Tabel 3.43 Data Hasil Uji Korelasi Rank Spearman pada variabel Y, X1 dan X2

Correlations					
		Y	X1	X2	
Spearman's rho	Y	Correlation Coefficient	1.000	.727**	.637**
		Sig. (2-tailed)		.000	.000
		N	59	59	59
X1		Correlation Coefficient	.727**	1.000	.870**
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	59	59	59
X2		Correlation Coefficient	.637**	.870**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	59	59	59

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

a) Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Tingkat Responsivitas (X1) dengan Kinerja Organisasi (Y)

Nilai korelasi Rank Spearman yang dihasilkan antara variabel tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,727. Dengan demikian nilai korelasi Rank Spearman $\neq 0$, maka antara tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang memiliki hubungan positif.

Nilai korelasi koefisien antara variabel tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,727. Sehingga tingkat kekuatan korelasi antara variabel tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja

organisasi (Y) dikategorikan kuat. Hasil nilai korelasi koefisien ialah positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya responsivitas (X1) maka semakin meningkat pula kinerja organisasi (Y).

b) Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Tingkat Akuntabilitas (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y)

Nilai korelasi Rank Spearman yang dihasilkan antara variabel tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,637. Dengan demikian nilai korelasi Rank Spearman $\neq 0$, maka antara tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang memiliki hubungan positif.

Nilai korelasi koefisien antara variabel tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,637. Sehingga tingkat kekuatan korelasi antara variabel tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) dikategorikan kuat. Hasil nilai korelasi koefisien ialah positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya akuntabilitas (X2) maka semakin meningkat pula kinerja organisasi (Y).

4. Uji Kendall W

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat kesepakatan antara penilai terhadap masing-masing variabel. Nilai W berkisar 0 sampai 1, yaitu jika 1 maka berarti

kesepakatan sempurna antar penilai, dan sebaliknya.

Tabel 3.7 Hasil Uji Kendall W Variabel Y, X1 dan X2

<i>Test Statistics</i>	
<i>N</i>	59
<i>Kendall's W^a</i>	.852
<i>Chi-Square</i>	100.545
<i>df</i>	2
<i>Asymp. Sig.</i>	.000
a. <i>Kendall's Coefficient of Concordance</i>	

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

Nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$) dicantumkan sebagai 0,000 oleh perangkat lunak statistik. Berdasarkan tabel 3.44 di atas, maka dapat diinterpretasikan berdasarkan dasar keputusan untuk mengukur hubungan pengaruh antar variabel dalam uji Kendall W sebagai berikut ini.

Hasil nilai *Kendall's W^a* antara variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,852. Sehingga dapat diartikan bahwa para responden memberikan penilaian yang sangat konsisten dan searah terhadap indikator-indikator dalam variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y).

Nilai *Asymp. sig.* yang dihasilkan antara variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu kurang dari 0,001. Dengan demikian nilai *Asymp. sig.* $0,001 < 0,05$, maka terdapat kesepakatan yang signifikan antar penilai terhadap

variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur besaran kemampuan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y).

Tabel 3.45 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Y, X1, dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.707	2.957
a. Predictors: (Constant), Tingkat Akuntabilitas, Tingkat Responsivitas				

Sumber: Data Primer Hasil output SPSS Diolah oleh Penulis

Berdasarkan data hasil uji Koefisien Determinan pada tabel 3.45 di atas, menunjukkan nilai *R square* pada variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) yaitu 0,718. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y) yaitu 71,8%.

Disimpulkan bahwa kinerja organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) sebesar 71,8% dan dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini sebesar 28,2%. Sehingga terdapat hubungan secara signifikan dan searah antara variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2), yang

diharapkan mampu berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Sehingga terdapat pengaruh antara tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

G. KESIMPULAN

Pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang merupakan yang dianalisis dan diuji pada penelitian ini. Hasil yang ditemukan adalah variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan responsivitas (X1) dan akuntabilitas (X2) oleh para pegawai maupun pemberi dan penyedia layanan publik, akan memberikan pengaruh positif dan peningkatan terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Hasil uji data statistik menggunakan SPSS Versi 26, yaitu sebagai berikut ini.

1. Hasil uji data menggunakan Rank Spearman mendapatkan hasil bahwa nilai korelasi Rank Spearman yang dihasilkan antara variabel tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,727. Dan nilai korelasi Rank Spearman yang dihasilkan antara variabel tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) yaitu 0,637. Dengan demikian nilai korelasi Rank Spearman $\neq 0$, maka antara tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang memiliki hubungan positif dan dikategorikan kuat.
2. Hasil uji data menggunakan *Kendall's W^a* yaitu antara variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) mendapat nilai 0,852. Sehingga dapat diartikan bahwa para responden memberikan penilaian yang sangat konsisten dan searah terhadap indikator-indikator dalam variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y). Dengan nilai *Asymp. sig.* $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat kesepakatan yang signifikan antar penilai terhadap variabel.
3. Hasil uji data menggunakan Koefisien Determinasi mendapatkan hasil nilai 0,718 atau 71,8%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) sebesar 71,8% terhadap kinerja organisasi (Y). Nilai sisanya sebesar 28,2% merupakan besaran pengaruh variabel lainnya diluar penelitian ini.

H. SARAN

Berdasarkan uraian terkait pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut ini.

1. Peningkatan kinerja organisasi yang semakin baik, akan membuat layanan publik lebih optimal.
2. Diperlukan peningkatan pemenuhan dan penyediaan sarana prasana yang dibutuhkan oleh pemberi layanan publik dalam hal ini pegawai, maupun penerima yang dalam hal ini merupakan masyarakat sebagai penunjang kinerja organisasi.
3. Peningkatan penyampaian informasi kepada masyarakat terkait prosedur pelayanan, pengaduan, maupun program-program beserta informasi

terbuka lainnya yang harus lebih diperhatikan. Hal tersebut tentunya mempengaruhi penilaian masyarakat akan kualitas layanan oleh hasil inerja organisasi yang akan publik terima atau jalani prosesnya kedepannya.

4. Pengarsipan terkait dokumen-dokumen sebagai bentuk petanggungjawaban kinerja organisasi terhadap program atau kebijakan dalam pelaksanaan pelayanan publik harus lebih ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi yang semakin berkembang.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, D., dkk. (2021). Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 60-67.
- Amane, A. P. O., dkk. (2023). *Reformasi Administrasi Publik*. Anggota IKAPI Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Anisah, S. W. D. (2021). *Improving the Quality of Public Services at The Department of Community Empowerment and Villages of East Java Province*. *Jurnal Intelektual UBHARA*.
- Behn, R. D. (2001). *Rethinking Accountability in Public Administration*. *Public Administration Review*, 61(2), 159-167.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007). *The New Public Service*. New York: M.E. Sharpe.
- Dhiraj, A. (2015). *Reliability Testing using Cronbach's Alpha in SPSS*. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Volume 6, Issue 4.
- Dokumen Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan Good Governance melalui pelayanan publik*. UGM Press.
- Febria, A., Taufik, T., & Safitri, D. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Pengawasan Internal. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 14(1), 37-44.
- Hermansyah, I., dkk. (2018). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Survei pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Akuntansi UNSIL*.
- Kushartiningsih, R., & Riharjo, I. B. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJ-IP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang Tahun 2022.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN). (2003). *Pedoman Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: LAN.
- Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahsyar, A., Musakkir, S. M. K., Sudarmi., Ma'ruf, A., & Rijal. (2022). *Responsiveness of the Indonesian*

- Ombudsman in Handling Complaints about Maladministration of Police Services of the Republic of Indonesia. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik.* 12(2), 311-324.
- Mulgan, R. (2000). *Accountability: An Ever-Expanding Concept?. Public Administration*, 78(3), 555-573.
- Mursyidah, L., & Choiriyah, I. U. (2020). *Manajemen Pelayanan Publik.* Universitas Muhammadiyah Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Nasution, M. N. (2013). *Manajemen Pelayanan Publik.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Nugroho, R. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik/Hayat.* Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Nurdin, I. (2019). *Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur dan Komunikasi Birokrasi dalam Pelayanan Publik).* Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Oladimeji, K. A. (2024). *Exploring the Role of Ethics and Accountability in Enhancing Organizational Performance: The Moderating Influence of Perceived Organizational Support in the Public Sector.* *Journal of Governance*, 9(2), 189-200.
- Pradana, M. (2024). *Teori Organisasi di Era Digital.* Jawa Tengah, Eureka Media Aksara.
- Prameswari, F. A., Rachma Sari, K., & Sarikadarwati. (2024). *Determinasi Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang.* *Jurnal Riset Terapan Akuntansi.* 8(2), 357–371.
- Priyanto, Dwi. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Sosial.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putri, F. D., Defitri, S. Y., & Sukraini, J. (2022). *Determinasi Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Perspektif Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Publik.* *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(11), 1-10.
- Rahmadana, M. F., dkk. (2020). *Pelayanan Publik.* Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Ratnasari, D., Sastrodiharjo, I., & Rely, G. (2024). *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Organisasi, dan Kualitas Laporan Keuangan terhadap Nilai Capaian Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada Kementerian.* *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(3), 1-10.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, T. I., dkk. (2024). *Kabupaten Rembang dalam Angka 2024.* Rembang: BPS Kabupaten Rembang.
- Sari, H., dkk. (2020). *Akuntabilitas Kinerja Pegawai dalam Pelayanan kepada Masyarakat di Unit Pelayanan Teknis (UPT) DISDUKCAPIL Banjarmasin Timur.* *Jurnal UNISKA.*
- Saribu, A. D. (2017). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengeloan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.* *Media Studi Ekonomi*, 20(1), 91-108.

Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jawa Tengah: Deepublish Publisher.

Setiad, A., Kiyai, B., & Ruru, J. M. (2013). Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-16.

Setioko, S., dkk. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.

Suci, R. C. E., & Rohman, A. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Dengan Konsep Value for Money pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan. *Diponegoro Journal of Accounting*. 12(4), 1-15.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Syaputri, A., & Amri, K. (2023). Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Desa Ranah Baru Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*.

Yuniningsih, T., dkk. (2017). *Bunga Rampai Etika Administrasi Publik*. Semarang: Program Studi Doktor Administrasi Publik Press FISIP-UNDIP.

Yuniningsih, T., & Suwitri, S. (2019). Pelayanan Publik di Era Otonomi Desa Antara Harapan dan Kenyataan (Sebuah Tinjauan Kritis). *Journal of Public Administration and Local Governance (JPALG)*.

Yusriandi, R., & Marefanda, N. (2023).

Analisis Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) dalam Proses Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Dana Desa (BLT-DD) kepada Pemerintah Desa. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik FISIP UM Mataram*.

Undang-Undang dan Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Pertanggungjawaban atas Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2007.

Undang-Undang Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Masyarakat.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017
tentang Pedoman Penyusunan
Survei Kepuasan Masyarakat Unit
Penyelenggara Pelayanan Publik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 17 Tahun 2017
tentang Pedoman Penilaian Kinerja
Unit Penyelenggara Pelayanan
Publik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi Nomor 62 Tahun 2018
tentang Pedoman Sistem
Pengelolaan Pengaduan Pelayanan
Publik Nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun
2000 tentang Pendidikan dan
Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri
Sipil.

Peraturan Bupati Rembang Nomor 60
Tahun 2021 tentang Kedudukan,
Susunan Organisasi, Tugas dan
Fungsi serta Tata Kerja Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Kabupaten Rembang.

Peraturan Daerah Kabupaten Rembang
Nomor 2 Tahun 2021 tentang
Rencana Pembangunan Jangka
Menengah Daerah Tahun 2021-
2026.