

Pengaruh Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif (PASTI) terhadap Kinerja Pegawai Bapas Kelas I Makassar

Heslina¹, Hastuti², Muhammad Tafsir³, Muhammad Umar Data⁴

STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh profesional, akuntabel, sinergi, transparan, dan inovatif (PASTI) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Makassar. Terdapat 70 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan software SPSS.23.00 untuk mengolah data. Ada beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini seperti uji uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, uji partial dan uji determinasi. Terdapat 5 hipotesis yang di uji kan dalam penelitian ini dan hasil yang diperoleh bahwa variabel profesional terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan, pada pengujian kedua akuntabel terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan, pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara sinergi terhadap kinerja pegawai, pada pengujian hipotesis keempat transparan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan, pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh positif signifikan antara inovatif terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keywords : *profesional, akuntabel, sinergi, transparan, inovatif, kinerja.*

Copyright (c) 2023 Heslina

✉ Corresponding author :

Email Address : heslina@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu upaya dalam membangun budaya kinerja tinggi pada sumber daya manusia lingkup Kemenkumham RI yakni melalui Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019 dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2020-2024. Rencana Strategis tersebut merupakan tindak lanjut dari Gerakan Revolusi Mental yang mengedepankan tata nilai "Kami PASTI". Tata nilai "PASTI" merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan

Inovatif. Manfaat yang diharapkan dari Gerakan Revolusi Mental “Ayo Kerja, Kami PASTI” ialah seluruh sumber daya manusia Kemenkumham RI menjadi manusia yang sehat, cerdas, dan berkepribadian, sehingga mampu berperan aktif dalam menyukseskan sasaran pembangunan nasional sebagaimana yang diemban oleh Kemenkumham RI.

Pada dasarnya, kehadiran tata Nilai PASTI sebagai wujud revolusi mental diharapkan bukan hanya sekadar slogan yang digaungkan ketika pertemuan formal seperti pelaksanaan Apel pegawai, akan tetapi diharapkan memberi manfaat terhadap kinerja pegawai Bapas Kelas I Makassar sebagaimana penelitian Ferawati, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga Deki putra (2013) yang membuktikan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait

Profesional

Istilah profesional berasal dari Bahasa Inggris, yaitu ‘*Profess*’ [V], artinya berlatih atau mengaku sebagai yang berpengalaman, kemudian berubah menjadi kata ‘*Profession*’ [N], yang artinya suatu sebutan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus, lalu berubah menjadi kata ‘*Professional*’ [Adj.], yang artinya dicirikan oleh atau sesuai dengan standar teknis atau etika suatu profesi (characterized by or conforming to the technical or ethical standards of a profession) (Meriam-Webster Dictionary, 2014).

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Seseorang dapat disebut sebagai profesional jika mengutamakan kepuasan pelanggan dalam proses layanannya. Melakukan sesuatu yang terbaik, bahkan melebihi ekspektasi dan menjunjung tinggi standar kerja yang telah ditetapkan (Norton, 2010). Pandangan tersebut juga sejalan dengan Beauchamp dan Childress (2009) yang menyatakan bahwa seseorang dapat disebut profesional apabila memenuhi empat kriteria, yaitu memiliki pengetahuan, mengikuti pelatihan atau pendidikan dan bersertifikasi, taat aturan, dan mampu memberi pelayanan. Sementara itu, ciri seorang profesional dapat dilihat pada Tiga aspek, yaitu melaksanakan kewajiban sesuatu tugas dan fungsinya, memiliki etika moral, dan memberikan pelayanan terbaik (Tapper & Millett, 2015).

Akuntabel

Akuntabel adalah sebuah konsep etika atau nilai yang dekat dengan administrasi publik pemerintahan (lembaga eksekutif pemerintah, lembaga legislative parlemen dan lembaga yudikatif kehakiman) yang mempunyai beberapa arti antara lain, hal ini sering digunakan secara sinonim dengan konsep-konsep seperti bertanggungjawab (responsible), kemampuan memberikan jawaban (answerability), yang dapat dipersalahkan (blameworthiness), dan yang mempunyai ketidakbebasan (liability) termasuk istilah lain yang mempunyai keterkaitan dengan harapan dapat menerangkan. Akuntabilitas secara umum dapat diartikan sebagai permintaan pertanggungjawaban atas pemenuhan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Dalam tugasnya mengaudit laporan keuangan, auditor dituntut bekerja dengan akuntabilitas yang tinggi dan secara profesional. Hal ini untuk memenuhi permintaan klien yang menginginkan kinerja yang tinggi (Martini, dkk., 2014).

Sinergi

Sinergi atau sinergitas berasal dari bahasa Yunani '*synergos*' yang berarti bekerja bersama-sama. Sinergitas sebagai suatu bentuk hubungan sinergi yang tercipta dari sebuah proses atau interaksi dan menghasilkan suatu keseimbangan harmonis sehingga mampu atau diharapkan menghasilkan sesuatu yang optimum. Penciptaan sinergitas dapat terjadi didalam hubungan sinergi dengan beberapa syarat utama yakni kepercayaan, komunikasi yang efektif, *feedback* yang cepat, dan kreativitas (Mukhtaromi, dkk., 2012).

Menurut Covey (2004) sinergitas adalah hubungan komunikasi tingkat tertinggi yang terbentuk atas integrasi dan kerjasama yang tinggi dari beberapa individu dalam sebuah kelompok atau organisasi sosial. Sinergitas dapat terbangun dari rasa kepercayaan, adanya rasa keterbukaan, kerjasama yang baik antar individu untuk membentuk sebuah kreatifitas guna menemukan pemecahan masalah atau ide baru dalam alternatif jalan ketiga (jalan tengah) tanpa menimbulkan konflik sosial dengan individu lain.

Sinergitas dapat terjadi dalam beberapa aktor dalam organisasi maupun kelompok. Hubungan sinergitas dapat berkembang dan mengalir antara individu, kelompok dengan bekerja bersama secara terus menerus satu dengan yang lain, sehingga diantara mereka dapat berpikir dan bergerak sebagai satu kesatuan. Sinergitas bukanlah sesuatu yang dapat dipegang oleh tangan, tapi suatu istilah yang berarti melipatgandakan pengaruh (*multiplier effect*) yang memungkinkan energi pekerjaan atau jasa individu berlipat ganda secara bertahap melalui usaha bersama. Sinergitas penting untuk membuat tujuan dan output yang lebih besar. Sinergitas dapat dilakukan dengan positif dan kerjasama antar pihak satu dengan pihak yang lain (Handoko, 2017).

Transparan

Menurut Mardiasmo (2002:6) transparansi yaitu keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan keuangan daerah sehingga dapat diketahui dan diawasi oleh DPRD dan masyarakat. Sementara itu, dalam PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan menyebutkan bahwa transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dapat dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan

Inovatif

Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Sedangkan menurut De Jong, dkk (2008) perilaku inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi. Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Janssen, 2000).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005). Secara luas konsep kinerja telah didefinisikan oleh banyak ahli, antara lain: Samsonowa (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi oleh setiap individu dengan meminimalisir penggunaan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan; dan Bartoli dan Blatrix (2015) menyatakan bahwa kinerja dapat dicapai melalui proses uji coba, evaluasi, efektifitas, efisiensi, dan kualitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada di Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas I Makasssar. Dipilihnya Bapas Kelas I Makasssar sebagai tempat penelitian karena Bapas Kelas I Makasssar sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menerapkan Tata Nilai Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Inovatif (PASTI) dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Untuk jumlah responden sebanyak 70 orang dan dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh angka kritik sebesar 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Pengukuran	Correlation r = >0,30	Cronbach' S Alpha
Profesional	Pro1	0,792	0,867
	Pro2	0,764	
	Pro3	0,787	
	Pro4	0,719	
	Pro5	0,819	
	Pro6	0,790	
Akuntabel	Akun1	0,867	0,858
	Akun2	0,810	
	Akun3	0,800	
	Akun4	0,873	
Sinergi	Siner1	0,847	0,672
	Siner2	0,890	
Transparan	Trans1	0,790	0,847
	Trans2	0,841	
	Trans3	0,853	
	Trans4	0,827	
Inovatif	Inov1	0,813	0,766
	Inov2	0,858	
	Inov3	0,815	

Kinerja	Kiner1	0,772	0,909
	Kiner2	0,744	
	Kiner3	0,786	
	Kiner4	0,829	
	Kiner5	0,838	
	Kiner6	0,820	
	Kiner7	0,862	

Sumber : Kuesioner penelitian (data diolah,2022)

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan dua jenis pengujian yaitu uji Run Test dan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dalam kedua uji tersebut yakni jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Normalitas Data

jenis Pengujian	z-score	p-value	keputusan
Runs Test	-0,835	0,404	Berdistribusi normal
one-sample kolmogrov-smirnov test	0,081	0,200	Berdistribusi normal

Sumber : SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Runs Test sebesar $0,404 > 0,05$, sedangkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan ke-dua hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa merujuk pada kedua pengujian yang digunakan, maka dapat dinyatakan jika data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu profesional (X1), akuntabel (X2), sinergi (X3), transparan (X4) dan inovatif (X5). Hasil dari uji analisis regresi linear berganda tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Kausalitas	Beta	T _{hitung}	T _{tabel}	P-value
(constant)	-4,106			
Std. Error	27,111			
Pro → Kiner	0,231	2,111	1,99394	0,039
Akun → Kiner	0,302	2,845	1,99394	0,006
Siner → Kiner	0,031	0,355	1,99394	0,724
Trans → Kiner	0,242	3,486	1,99394	0,001
Inov → Kiner	0,207	2,932	1,99394	0,028

Sumber : SPSS (data diolah, 2022)

Dari model persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai pengaruh profesional (PRO) terhadap kinerja pegawai bertanda positif = 0,231 (Un & Std.Coefficients) dan $t_{hit} = 2,111 > 1,99394$ sehingga (H_1) hipotesis pertama yang diajukan yaitu profesional (PRO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan terbukti atau diterima.

Pada pengujian hipotesis kedua (H₂) yang diajukan yaitu pengaruh akuntabel (AKUN) terhadap kinerja pegawai bertanda positif = 0,302 (Un & Std.Coefficients) dan t-hit = 2,845 > 1,99394 sehingga (H₂) hipotesis kedua yang diajukan yaitu akuntabel (AKUN) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan terbukti atau diterima.

Pada pengujian hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan yaitu pengaruh sinergi (SINER) terhadap kinerja pegawai bertanda positif = 0,031 (Un & Std.Coefficients) dan t-hit = 0,355 < 1,99394 sehingga (H₃) hipotesis ketiga yang diajukan yaitu sinergi (SINER) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan tidak terbukti atau ditolak.

Pada pengujian hipotesis keempat (H₄) yang diajukan yaitu pengaruh transparan (TRANS) terhadap kinerja pegawai bertanda positif = 0,242 (Un & Std.Coefficients) dan t-hit = 3,486 > 1,99394 sehingga (H₄) hipotesis keempat yang diajukan yaitu transparan (TRANS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan terbukti atau diterima.

Pada pengujian hipotesis kelima (H₅) yang diajukan yaitu pengaruh inovatif (INOV) terhadap kinerja pegawai bertanda positif = 0,207 (Un & Std.Coefficients) dan t-hit = 2,932 > 1,99394 sehingga (H₅) hipotesis kelima yang diajukan yaitu inovatif (INOV) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan terbukti atau diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel. Menurut Ghazali, (2016 : 95) koefisien determinasi (R²) Merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari determinasi (R²) adalah 0 dan 1 apabila nilai R² Kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Kausalitas		Pearson Correlation	Standardize d Coefficients	Kontribusi	R ²	R Sq
Pro	➔ Kiner	0,821	0,228	0,1871	3	0,90 0,81 6
Akun	➔ Kiner	0,834	0,295	0,2460		
Siner	➔ Kiner	0,734	0,032	0,0234		
Trans	➔ Kiner	0,759	0,271	0,2056		
Inov	➔ Kiner	0,799	0,192	0,1534		

Sumber : SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil output pada tabel analisis determinasi diatas bahwa variabel profesional (PRO) (X₁) memiliki koefisien korelasi = 0,821, variabel akuntabel (AKUN) (X₂) memiliki koefisien korelasi = 0,834, untuk variabel sinergi (SINER) (X₃) memiliki koefisien korelasi = 0,734, pada variabel transparan (TRANS) (X₄) memiliki koefisien korelasi = 0,759 dan variabel inovatif (INOV) (X₅) memiliki koefisien korelasi = 0,799.

Analisis determinasi R² menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi (R) sebesar 0,903 atau 90,30% yang berarti bahwa hubungan antar variabel independen profesional (PRO), akuntabel (AKUN), sinergi (SINER), transparan (TRANS) dan

inovatif (INOV) terhadap variabel dependen kinerja pegawai memberikan pengaruh yang kuat.

Nilai R square sebesar 0,816 atau 81,60%. Hal ini mengartikan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh profesional (PRO), akuntabel (AKUN), sinergi (SINER), transparan (TRANS) dan inovatif (INOV), sedangkan selebihnya sebesar 18,40% perubahan pada kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti profesional, akuntabel, sinergi, transparan dan inovatif, serta faktor lainnya.

Kontribusi pengaruh profesional (PRO) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1871 atau 18,71% pada akuntabel (AKUN) terhadap kinerja pegawai = 0,2460 atau 24,60% untuk variabel sinergi (SINER) terhadap kinerja pegawai = 0,0234 atau 2,34%, transparan (TRANS) terhadap kinerja pegawai = 0,2056 atau 20,56% dan untuk inovatif (INOV) terhadap kinerja pegawai = 0,1534 atau 15,34%. Sehingga jika dibulatkan maka diperoleh besaran kontribusi (koefisien determinasi) sebesar 0,816 = 81,60% (R square). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi dominan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah akuntabel (AKUN) dengan nilai sebesar 24,60%. Hasil tersebut menunjukkan jika kontribusi pengaruh terbesar diperoleh dari akuntabel (AKUN) dibandingkan dengan profesional (PRO), sinergi (SINER), transparan (TRANS) dan inovatif (INOV)

Profesional (PRO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh profesional terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar dengan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,231. hal ini menunjukkan bahwa variabel profesional secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai atau dengan kata lain jika variabel profesional ditingkatkan sebesar satu poin maka kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar akan meningkat sebesar 23,10%.

Birokrasi publik yang bertugas memberikan layanan sesuai peraturan perundangan yang berlaku tentu membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Dengan adanya profesional, kinerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa. Dedikasi pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Seorang pegawai akan mengerahkan seluruh pengetahuan dan kecakapan mereka dalam memenuhi tuntutan kerja. Selain itu mereka juga akan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan kecakapan untuk menjadikan kinerja mereka semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian Sulistiono & Santoso (2011), Harits (2013), dan Mandasari (2014) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Akuntabel (AKUN) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi = 0,302, yang berarti bahwa akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selain itu memiliki nilai signifikan. $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar. Akuntabilitas mengacu pada adanya

kewajiban bagi pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab-nya kepada pihak pemberi amanah yang menilai hasil dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Hasil temuan secara empirik di lapangan menemukan bahwa akuntabilitas sudah tinggi atau baik, hal ini dapat dilihat bahwa rata-rata pegawai Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar sudah menerapkan SOP dalam pelayanan publik, Penyelenggaraan urusan pemerintahan sudah sesuai dengan visi dan misi dimana setiap pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, Pimpinan secara langsung selalu rutin melakukan pemantauan atau monitoring atas proses dan laporan pertanggungjawaban sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, Pengawasan sudah dilakukan dengan baik, kemudian laporan pertanggungjawaban selalu disajikan secara tepat waktu serta adanya pengawasan proses dan laporan pertanggungjawaban Pemerintah Daerah, sehingga dengan baiknya akuntabilitas instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum (2017) yang menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Adiwirya & Sudana (2015) bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kushartiningsih & Riharjo (2021) dan Novatiani et al., (2019) yang menyatakan bahwa apabila kinerja pelayanan tersebut baik itu dipengaruhi oleh adanya penerapan akuntabilitas yang baik dalam organisasi pemerintah tersebut

Sinergi (SINER) Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi maka diperoleh nilai koefisien regresi = 0,031, yang berarti bahwa akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selain itu memiliki nilai signifikan. $0,724 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa sinergi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar. Hasil tersebut bertentangan dengan pendapat yang dikemukakan Firmansyah, (2016) bahwa tujuan sinergi adalah mempengaruhi perilaku orang secara individu maupun kelompok untuk saling berhubungan, melalui dialog dengan semua golongan, dimana persepsi, sikap dan opininya penting terhadap suatu kesuksesan. Sinergi juga adalah saling mengisi dan melengkapi perbedaan untuk mencapai hasil lebih baik daripada jumlah bagian per bagian.

Begitupun dengan ungkapan Rahmawati et al (2017), Ia menjelaskan sinergitas dapat dilalui dengan dua cara; komunikasi dan koordinasi. Cara menghasilkan sinergi, maka harus menciptakan komunikasi dan koordinasi yang baik. Karena sinergi dapat terjadi apabila koordinasi dan komunikasi ada pada dua aktor bahkan lebih dalam mewujudkan tujuan bersama itu. Begitupun dengan Mulyana dalam Irwanda (2018) menyampaikan sinergitas dapat dilakukan melalui koordinasi dan komunikasi. Menurut Mulyanan (2019) koordinasi diperlukan terkait hubungan antara *stakeholder* baik secara *vertical*, *horizontal*, komando, koordinasi maupun

hubungan kemitraan. Sedangkan komunikasi adalah pertukaran informasi yang melibatkan berbagai pihak.

Transparan (TRANS) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Bila aparat pemerintah menerapkan transparansi maka akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Pengawasan dan penilaian publik akan menjadi tekanan bagi aparat pemerintah dalam bekerja sehingga akan memperlihatkan kinerjanya dengan bekerja sebaik-baiknya. Dengan kata lain semakin tinggi transparansi pada aparat pemerintah maka akan semakin baik pula kinerja instansi pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menjawab bahwa transparan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada nilai 2,42 lebih besar dari persamaan nilai signifikan yaitu 0,05. Maka nilai signifikansi dari transparan adalah $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa transparan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini maka hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, penyebab transparan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karena transparansi melalui SKPD mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik melalui media secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pihak-pihak berkepentingan (*stakeholders*) sesuai dengan haknya. Melalui transparan juga tersedianya informasi yang memadai tentang penyusunan rencana kerja dan informasi laporan keuangan daerah diberikan tepat waktu dan handal kalau transparansi atau ketebukaan pemerintah dalam memberikan informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya juga dengan penelitian terdahulu oleh Wiguna (2015) bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah. Penelitian ini berbeda dengan penelitiannya Astuti (2013) yang menunjukkan bahwa transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada DPPKAD Grobogan.

Jika dilihat dari definisi transparansi pada sub pembahasan sebelumnya transparansi adalah adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan preferensi publik. Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat dilihat dalam dua hal yaitu (1) salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan (2) upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).

Inovatif (INOV) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.19 *path coefficient* variabel selanjutnya meneliti mengenai pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar. Dilihat *path koefisien* inovasi adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat perhitungan statistik original sample dengan hasil 0,207 dan nilai t-statistics 2,932 lebih besar dari t-table 1,99394.

Berdasarkan hasil observasi menyebutkan bahwa sikap pegawai yang selalu ditunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu meningkatkan kinerja mereka dengan standart yang ditentukan. Yang mana pegawai diberi target dalam 1 hari untuk menyelesaikan surat masuk dan surat keluhan masyarakat, pegawai tersebut mampu menyelesaikannya. Jika pegawai tidak bisa menyelesaikannya pegawai akan mendapatkan punishment atau hukuman. Selain itu pegawai juga bertanggung jawab atas organisasi sehingga pegawai melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dengan kualitas kerja yang baik.

Dengan demikian inovasi pegawai pada divisi sekretariat dan humas Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar menunjukkan inovasi yang baik dalam bekerja yaitu adanya gairah dan gaya berfikir yang membuat pegawai mampu memberikan hal yang baru pada perusahaan dan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar yang ditentukan pada Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Makassar. Penelitian ini mendukung penelitian dari Maktabi & Khazaei (2014) menyatakan bahwa ide dan inovasi yang ditujukan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan penelitian dari Tewal (2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara inovasi dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pengaruh Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Dan Inovatif (Pasti) Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil yang berbeda dari kedua variabel independent terhadap variable dependen. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian profesional terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan.
2. Pada pengujian kedua akuntabel terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan.
3. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara sinergi terhadap kinerja pegawai.
4. Pada pengujian hipotesis keempat transparan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif signifikan.
5. Pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh positif signifikan antara inovatif terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Bartoli, A. & Blatrix, C. (2015). *Management dans les organizations publiques - 4ème édition*. Paris: Dunod.
- Bolung, G. R., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4, 3238 - 3247.
- Covey, R. Stephen. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. India: Manjul Publishing House Pvt Limited.
- De Jong, Jeroen P.J., Den Hartog, & Deane N. (2008). Innovative Work Behavior.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23, 729-735.

- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol. 2, No. 3, 46 – 66.
- Handoko, G.P. (2017). Sinergi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut IV Dengan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penanganan Perompakan di Perairan Nipah dan Selat Singapura. *Jurnal Prodi Strategi Perang Semesta*, Volume 3 Nomor 2.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kepala Badan Kepegawaian Negara. (2014). *Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mukhtaromi, A., dkk. (2012). Sinergi Pemerintah Daerah dan Lembaga Adat Dalam Melaksanakan Pelestarian Kebudayaan (Studi pada Budaya Suku Tengger Bromo Sabrang Kulon Desa Tosari Kecamatan Tosari Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 1, No.2, hal. 155-163
- Norton, A. (2010). *10 Things That Define A True Professional*
- Samsonowa, T. (2012). *Industrial Research Performance Management: Key Performance Indicators in the ICT Industry*. Germany: Verlag Berlin Heidelberg.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, Vol.8, No.16, Hal. 1-9.
- Taouab, O. & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal*, Vol. 15, No. 1.
- Tapper, A. & Millett, S. (2015). Revisiting the Concept of a Profession. *Research in Ethical Issues in Organizations*, Vol. 13, 1-18.
- Veitzal, R., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wanasaputra, S. & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Vol. 2, No. 4.