Analisis Pengaruh Akuntabilitas Administrasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai

Daffa Roghib[1], Hendra Harmain[2], Hotbin Hasugian[3]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
*E-Mail Korespondensi: daffaroghib830@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 11-02-2025
Revision: 17-02-2025
Published: 20-02-2025

DOI Article:
10.24905/permana.v16i2.704

A B S T R A K

Penelitian ini menyoroti pentingnya akuntabilitas administrasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai terhadap kualitas kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia, dengan fokus pada bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai peran partisipasi masyarakat dan penerapan prinsip tata kelola yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di pemerintahan daerah. Akuntabilitas administrasi mengacu pada pertanggungjawaban penyelenggara kepada masyarakat dalam penggunaan sumber daya publik, di mana transparansi dan integritas penting untuk menciptakan kepercayaan dan memastikan efisiensi pengelolaan. Keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai saling terkait, di mana keterlibatan dan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, sehingga penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peluang pengembangan bagi karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh akuntabilitas administrasi, keterlibatan pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode kausal komparatif, serta mengumpulkan data melalui teknik *convenience* sampling dan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, yang memungkinkan peneliti mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, serta menentukan signifikansi pengaruh variabel laten terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia, sementara akuntabilitas administrasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga manajemen perlu fokus pada peningkatan keterlibatan pegawai dan sistem akuntabilitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Acknowledgment

 Copyright ©2025, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kata Kunci: Pelayanan Publik, Tata Kelola, Akuntabilitas, Kinerja

A B S T R A C T

This research highlights the importance of administrative accountability, job satisfaction, and employee involvement on the quality of employee performance at the Medan Helvetia Sub- District Office, focusing on how these factors contribute to the effectiveness of public service. Additionally, this study aims to provide in-depth insights into the role of community participation and the application of good governance principles in improving the quality of public services in local government. Administrative accountability refers to the responsibility of administrators to the public regarding the use of public resources, where transparency and integrity are crucial for building trust and ensuring efficient management. Employee engagement, job satisfaction, and employee performance are interrelated, where high engagement and satisfaction can enhance productivity and organizational performance, making it essential for management to create a supportive work environment and provide development opportunities for employees. This study analyzes the effects of administrative accountability, employee engagement, and job satisfaction on employee performance at the Medan Helvetia Sub-District Office using a quantitative approach and comparative causal methods, collecting data through convenience sampling techniques and questionnaires. Data analysis is conducted using Partial Least Square (PLS), allowing researchers to evaluate measurement models and structural models, as well as determine the significance of the influence of latent variables on employee performance. The results indicate that employee engagement has a positive and significant impact on employee performance at the Medan Helvetia Sub-District Office, while administrative accountability and job satisfaction do not show significant influence, thus management needs to focus on improving employee engagement and accountability systems to create a more productive work environment

***Keywords**: Public Service, Governance, Accountability, Performance*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah sebagai organisasi sektor publik memiliki tanggung jawab utama untuk melayani kepentingan masyarakat, sekaligus memastikan pelayanan yang transparan dan berkualitas. Kinerja mencerminkan keberhasilan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk misi dan visinya (Bastian, 2006). Kinerja lembaga publik secara langsung berpengaruh pada efektivitas pemerintahan dan pembangunan daerah, sehingga pemerintah daerah perlu memastikan bahwa kinerja organisasi pelayanan publik yang dikelolanya berjalan optimal. Penerapan prinsip tata kelola yang baik, memiliki peran pentingdalam meningkatkan kinerja. sehingga, akuntabilitas dan transparansi menjadi kunci dalam menjamin kualitas pelayanan publik yang optimal (Prasetyantoko, 2008) .

Pengawasan fungsional memainkan peran penting dalam mewujudkan akuntabilitas publik di pemerintahan daerah. Sistem pengawasan yang diterapkan secara efektif berfungsi untuk memastikan kualitas pemerintahan dan pelayanan publik yang baik. faktor krusial dinatarnya akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena masyarakat membutuhkan informasi terkait kebijakan pemerintah. Ketika transparansi diterapkan dengan baik, masyarakat akan lebih memahami keputusan yang diambil oleh pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan pelayanan publik harus dirasakan oleh semua pihak yang membutuhkan, dalam lingkungan yang responsif terhadap masyarakat (Siregar dkk., 2024).

Akuntabilitas merupakan kewajiban pihak yang diberi amanah untuk memberikan laporan dan pertanggung jawabannya (Mardiasmo, 2002). Pihak yang menerima kepercayaan wajib memberikan laporan mengenai kegiatannya kepada pihak yang memiliki kewenangan dan hak untuk menuntut pertanggungjawaban atas hasil kerja yang telah dilakukan (Alfani dkk., 2023). Tanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan masyarakat wajib dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku (Azizi dkk., 2023). Kurangnya akuntabilitas sering kali menjadi salah satu penyebab buruknya pelayanan publik, sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan menpan No.26/KEP/M.PAN/2/2004. Dengan demikian, akuntabilitas dan transparansi menjadi dua pilar penting yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Partisipasi publik juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi layanan publik. Tingkat keterlibatan masyarakat menentukan seberapa efektif kinerja organisasi publik, karena masyarakat sendiri yang paling mengetahui kebutuhannya (Loina Lalolo

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Krina, 2003). Keikutsertaan warga dalam penyelenggaraan layanan umum dapat diperkuat dengan menampung kebutuhan serta pendapat mereka, sehingga peran masyarakat semakin aktif (Sinambela, 2006). Sebab itu, pemerintah perlu terus menggalakkan partisipasi warga serta menjalin komunikasi yang harmonis dengan mereka. Tingkat keikutsertaan yang besar diharapkan mampu membantu meningkatkan efektivitas institusi pelayanan masyarakat secara menyeluruh.

Selanjutnya, dalam menerapkan prinsip layanan publik, pertanggungjawaban dari petugas yang bertugas memiliki peran krusial dalam menghasilkan produk layanan yang valid, sesuai, dan sah. Hal ini hanya dapat dicapai jika layanan tersebut bebas dari kesalahan dalam penulisan nama, alamat, tanggal serta tempat lahir, dan data lainnya. Proses pencatatan informasi dokumen kependudukan harus dikelola dengan cermat karena pada dasarnya merupakan aset bernilai tinggi yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan kebijakan. Dengan demikian, pemerintah harus terus mengupayakan partisipasi aktif warga serta mempererat interaksi yang positif dengan mereka. Tingginya tingkat keterlibatan diharapkan mampu memberikan dampak terhadap perbaikan efektivitas kinerja institusi pelayanan masyarakat secara keseluruhan (Zahra dkk., 2023).

Penelitian ini menitikberatkan pada dampak pertanggungjawaban administrasi, partisipasi karyawan, serta kepuasan dalam bekerja terhadap mutu kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia. Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan masing-masing individu. (Prawirosentono, 2002). Keterlibatan pegawai juga menjadi fokus, di mana terdapat masalah terkait partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yang dapat mengurangi efektivitas kerja tim.

Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh akuntabilitas administrasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia, serta bagaimana keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan setempat. pembaharuan dalam artikel ini adalah variabel akutabilitas administrasi yang belum ada yang membahas dalam penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas administrasi, keterlibatan pegawai, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode kausal komparatif, penelitian ini akan mengumpulkan data primer dari pegawai dan masyarakat pengguna layanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan angkket, serta analsis yang digunakan adalah dengan menggunnakan *Partial Least Square* (PLS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Kovergen (Covergent Validity)

Tabel 1. Uji Validitas

Sumber: Smart-PLS Versi 3.0

Variabel	Indikator	*Outer*
Akuntabilitas Administrasi (X_1)	X1_1	0.793
	X1_2	0.834
	X1_3	0.759
	X1_4	0.626
	X1_5	0.723
	X1_6	0.629
	X1_7	0.793
	X1_8	0.859
	X1_9	0.739
	X1_10	0.681
	X1_11	0.749
	X1_12	0.896
	X1_13	0.776
	X1_14	0.639
	X1_15	0.799
Keterlibatan Pegawai (X_2)	X2_1	0.786
	X2_2	0.655
	X2_3	0.735
	X2_4	0.667
	X2_5	0.796
	X2_6	0.787
	X2_7	0.855
	X2_8	0.755
	X2_9	0.657
	X2_10	0.776
	X2_11	0.667
	X2_12	0.775
	X_13	0.755
	X2_14	0.857
	X2_15	0.776
Kepuasan Kerja (X_3)	X3_1	0.716

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Variabel	Indikator	*Outer*
	X3_2	0.748
	X3_3	0.622
	X3_4	0.892
	X3_5	0.602
	X3_6	0.751
	X3_7	0.625
	X3_8	0.722
	X3_9	0.782
	X3_10	0.722
	X3_11	0.622
	X3_12	0.821
	X3_13	0.615
	X3_14	0.752
	X3_15	0.622
Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0.780
	Y_2	0.739
	Y_3	0.743
	Y_4	0.629
	Y_5	0.757
	Y_6	0.899
	Y_7	0.614
	Y_8	0.645
	Y_9	0.757
	Y_10	0.733
	Y_11	0.732
	Y_12	0.724
	Y_13	0.739
	Y_14	0.797
	Y_15	0.679

Data *outer loading* pada tabel ini menunjukkan kekuatan hubungan antara masing-masing indikator dan variabel yang diukur dalam penelitian ini, yaitu Akuntabilitas Administrasi (X1), Keterlibatan Pegawai (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut relevan dan berkontribusi secara signifikan terhadap variabel yang diukur, dengan nilai di atas 0,7 umumnya dianggap kuat dan ideal. Meski terdapat beberapa indikator dengan outer loading di bawah 0,7, mereka masih dapat diterima jika variabel tersebut menunjukkan konsistensi dan validitas keseluruhan model. Berdasarkan data ini, beberapa indikator seperti X1_12, X2_14, dan X3_4 memiliki outer loading tertinggi, yang berarti indikator ini sangat mendukung pengukuran variabel terkait. Dengan demikian, penelitian ini dapat mengandalkan hasil outer loading ini untuk memastikan setiap variabel mencerminkan indikator yang relevan guna mengukur akuntabilitas, keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

 Copyright ©2025, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Discriminant validity juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)*. Apabila nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model, maka *discriminant validity* dianggap baik. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk lebih mampu menjelaskan variansnya sendiri daripada varians yang dibagikan dengan konstruk lain. Dengan demikian, discriminant validity membantu memastikan bahwa konstruk-konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain. Validitas ini penting untuk memastikan keandalan dan keakuratan model penelitian.

Tabel 2 AVE (Average Variant Extracted)

Sumber: Smart-PLS Versi 3.0

Variabel	AVE
Akuntabilitas Administrasi (X_1)	0.558
Keterlibatan Pegawai (X_2)	0.701
Kepuasan Kerja (X_3)	0.760
Kinerja Pegawai (Y)	0.694

Hasil analisis discriminant validity pada tabel 4 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk, yaitu Akuntabilitas Administrasi (0.558), Keterlibatan Pegawai (0.701), Kepuasan Kerja (0.760), dan Kinerja Pegawai (0.694). Nilai akar kuadrat AVE untuk semua konstruk ini perlu dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk untuk menilai validitas diskriminan. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya, ini menandakan bahwa konstruk-konstruk tersebut dapat menjelaskan variansnya sendiri lebih baik daripada varians yang dibagikan dengan konstruk lain. Hal ini penting untuk memastikan bahwa konstruk dalam model penelitian dapat diidentifikasi secara unik dan tidak tumpang tindih satu sama lain. Dengan demikian, validitas diskriminan yang baik mendukung keandalan dan keakuratan hasil penelitian, memastikan bahwa setiap konstruk memiliki kontribusi yang signifikan dan berbeda dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Composite Reliability dan *Cronbach Alpha*

Tabel 3. Composite Relabity dan Cronbach Alpha

Sumber: Smart-PLS Versi 3.0

Variabel	*Composite Reliability*	Cronbach Alpha

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Akuntabilitas Administrasi (X_1)	0.729	0.76
Keterlibatan Pegawai (X2)	0.821	0.725
Kepuasan Kerja (X3)	0.836	0.736
Kinerja Pegawai (Y)	0.603	0.613

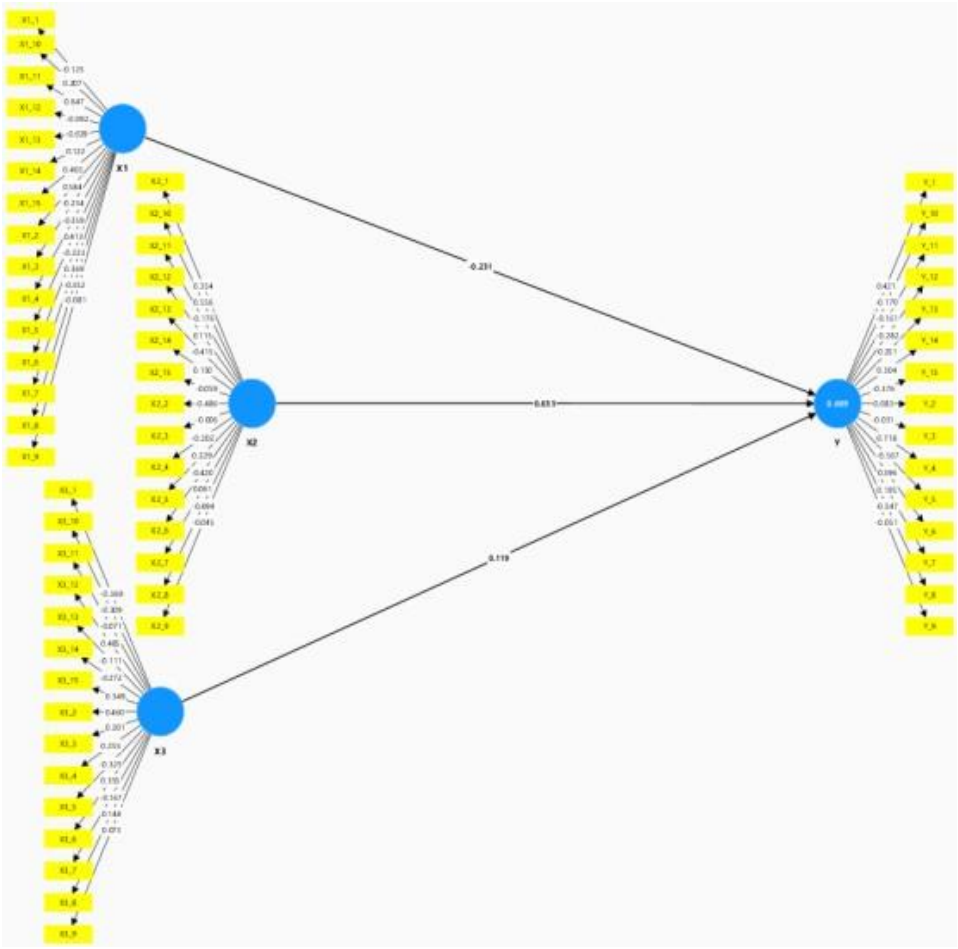
Hasil pengujian *Composite Reliability dan Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa sebagian besar variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang memadai. Variabel Akuntabilitas Administrasi (X1), Keterlibatan Pegawai (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan nilai *Composite Reliability* yang jauh di atas ambang batas 0,6, masing-masing 0,729, 0,821, dan 0,836, yang mengindikasikan konsistensi indikator dalam mengukur variabel tersebut. Meskipun variabel Kinerja. Pegawai (Y) memiliki nilai *Composite Reliability* tepat di ambang batas 0,603, hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini masih perlu diperhatikan lebih lanjut. Begitu pula dengan nilai *Cronbach Alpha*, yang menunjukkan bahwa variabel Akuntabilitas Administrasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai di atas 0,6, sementara Keterlibatan Pegawai dan Kepuasan Kerja memiliki nilai yang sedikit lebih rendah. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini memberikan keyakinan akan validitas data, tetapi perlu ada upaya lebih untuk meningkatkan reliabilitas variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian Model Struktural *(Inner Model)*

Uji Model Struktural

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License



Gambar 1 Inner Model

Tabel 4. Nilai R-Square

Sumber: Smart-PLS Versi 3.0

Variabel	Nilai *R-square*
Kinerja Pegawai (Y)	0.518

Nilai R-square sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% variasi dalam kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia dapat dijelaskan oleh variabel akuntabilitas administrasi, keterlibatan pegawai, dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, meskipun ada 48,2% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini. Pengaruh yang cukup besar ini menandakan pentingnya implementasi akuntabilitas administrasi yang baik dan peningkatan keterlibatan serta kepuasan kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, fokus pada peningkatan faktor-faktor tersebut dapat menjadi strategi efektif bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar pihak manajemen memperhatikan dan mengembangkan inisiatif yang berhubungan dengan akunta-

 Copyright ©2025, PERMANA

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

bilitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficient

Sumber: Smart-PLS Versi 3.0

Variabel	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 -> Y	0.78	0.435
X2 -> Y	1.967	0.049
X3 -> Y	1.146	0.252

Dalam analisis uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 7, terlihat bahwa variabel keterlibatan pegawai (X2) memiliki nilai T Statistics sebesar 1.967 dan P Value sebesar 0.049, yang menunjukkan signifikansi pada tingkat 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Medan Helvetia. Sebaliknya, variabel akuntabilitas administrasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai T Statistics masing- masing sebesar 0.78 dan 1.146, dengan P Value masing-masing 0.435 dan 0.252, yang berarti tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut, fokus utama harus diberikan pada peningkatan keterlibatan pegawai. Hasil ini mencerminkan pentingnya strategi yang mendorong partisipasi aktif pegawai dalam lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis H1 (Pengaruh Akuntabilitas Administrasi terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H1, variabel Akuntabilitas Administrasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai T-statistics sebesar 0.78, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0.435 jauh lebih besar dari 0.05, yang menandakan bahwa hubungan antara akuntabilitas administrasi dan kinerja pegawai tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Akuntabilitas Administrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Ini menunjukkan bahwa peran akuntabilitas administrasi di kantor kelurahan Medan Helvetia mungkin tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

 Copyright ©2025, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Tidak signifikanan pengaruh Akuntabilitas Administrasi ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti keterlibatan mereka dalam tugas atau kepuasan kerja, dibandingkan dengan faktor administratif. Selain itu, meskipun akuntabilitas penting dalam tata kelola pemerintahan, dalam praktiknya mungkin belum diterapkan secara optimal atau tidak dirasakan oleh pegawai sebagai faktor penentu kinerja mereka. Peran supervisi dan komunikasi yang kurang efektif dalam pelaksanaan akuntabilitas juga dapat menjadi kendala yang menghambat dampaknya terhadap kinerja. Dengan demikian, penting untuk meninjau lebih jauh penerapan sistem akuntabilitas di instansi tersebut.

Implikasinya, manajemen kantor kelurahan Medan Helvetia perlu mempertimbangkan untuk memperbaiki sistem akuntabilitas administrasi, terutama dengan meningkatkan transparansi dan pelibatan pegawai dalam proses akuntabilitas Meski akuntabilitas administrasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam hasil penelitian ini, perbaikan dalam prosedur dan penerapan akuntabilitas tetap penting untuk memastikan efisiensi dan integritas di lingkungan kerja. Selain itu, manajemen dapat lebih fokus pada aspek lain yang terbukti berpengaruh signifikan, seperti keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja, untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan menyeimbangkan antara akuntabilitas administrasi yang lebih baik dan pendekatan yang lebih fokus pada kepuasan serta pelibatan pegawai, diharapkan kinerja pegawai dapat lebih optimal ke depannya.

Pengujian Hipotesis H2 (Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai T Statistics sebesar 1.967 lebih besar dari 1.96, dan nilai P sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan pegawai dan kinerja pegawai. Ini berarti, semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Keterlibatan pegawai mencakup aspek-aspek seperti rasa tanggung jawab, partisipasi aktif, dan dedikasi terhadap tugas-tugas di tempat kerja. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima, yakni keterlibatan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya organisasi meningkatkan keterlibatan pega-

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

wai untuk memaksimalkan kinerja mereka. Manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif pegawai dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, pengakuan dan penghargaan terhadap keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Program pelatihan, kegiatan tim, dan penyediaan umpan balik yang konstruktif juga dapat menjadi cara untuk meningkatkan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat memperbaiki kualitas kinerja secara keseluruhan dan mencapai target yang lebih baik.

Bagi Kantor Kelurahan Medan Helvetia, hasil ini memberikan masukan penting untuk memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia. Pimpinan kelurahan dapat mempertimbangkan untuk lebih melibatkan pegawai dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas administratif serta pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan menciptakan tanggung jawab serta rasa memiliki yang lebih tinggi dalam diri karyawan akan membawa pengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan mutu layanan kepada masyarakat.Mengingat pentingnya keterlibatan pegawai, penerapan kebijakan yang fokus pada peningkatan aspek ini akan menjadi langkah strategis dalam mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menguji dampak keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai oleh (Grace dkk., 2023),(Harmoko W Purba dkk., 2023), dan (Masnia Masnia dkk., 2023) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Namun, hasil penelitian terdahulu oleh (Putri & Heryanda, 2022) serta (Abram dkk., 2022) justru menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi temuan ini membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna menguji kembali hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis H3 (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Pengujian hipotesis H3 terkait pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai T-statistik sebesar 1,146 dan nilai P sebesar 0,252. Nilai P tersebut lebih besar dari batas signifikansi umum 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) tidak dapat ditolakHasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia. Walaupun Kepuasan Kerja sering dianggap sebagai aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, temuan ini menunjukkan bahwa dalam situasi ini, terdapat faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

terhadap kinerja pegawai.Pengujian ini memberi sinyal bahwa Kepuasan Kerja bukan variabel kunci yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari perspektif implikasi, temuan ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen sebaiknya meninjau ulang kontribusi Kepuasan Kerja dalam usaha meningkatkan Kinerja Pegawai. Meskipun dalam studi ini Kepuasan Kerja tidak menunjukkan efek yang berarti, ada kemungkinan bahwa aspek lain lebih dominan dalam menentukan performa pegawai. aspek lain seperti Keterlibatan Pegawai yang terbukti signifikan perlu lebih ditekankan. Kebijakan yang hanya berfokus pada meningkatkan kepuasan tanpa mempertimbangkan faktor lain yang lebih kritis dapat menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, strategi manajerial yang menyeimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, seperti keterlibatan dan akuntabilitas, mungkin lebih berhasil. Untuk meningkatkan performa pegawai secara menyeluruh, diperlukan metode yang lebih menyeluruh dan terintegrasi (Pio & Tampi, 2018).

Secara praktis, meskipun Kepuasan Kerja tetap penting untuk mempertahankan motivasi dan kesejahteraan pegawai, organisasi tidak dapat hanya bergantung pada faktor ini untuk meningkatkan kinerja. Mengabaikan hasil ini dapat menyebabkan pengalokasian sumber daya yang kurang efektif pada area yang tidak memberi dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, perlu adanya peninjauan lebih lanjut mengenai elemen- elemen lain dari lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas dan efektivitas pegawai. Pada akhirnya, manajemen harus memperhatikan variabel yang lebih signifikan dalam rangka menyusun kebijakan yang efektif dan efisien untuk peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dirga & Arfah, 2019) telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketika tingkat Kepuasan Kerja meningkat, maka kualitas Kinerja Karyawan juga cenderung mengalami peningkatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa akuntabilitas administrasi tidak menunjukkan dampak yang berarti terhadap performa pegawai, sedangkan partisipasi pegawai terbukti memiliki efek positif serta signifikan. Sementara kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam konteks ini, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti keterlibatan dan akuntabilitas, lebih menentukan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Medan Helvetia. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperkuat strategi yang

Vol. 16, No.2, Special Issue 2024, Halaman 1038-1052 **Copyright ©2025, PERMANA**

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperbaiki sistem akuntabilitas administrasi. Dengan mengutamakan aspek keterlibatan pegawai dan menyusun kebijakan yang lebih komprehensif.

Dengan memperhatikan aspek-aspek utama ini, sebuah institusi dapat membangun suasana kerja yang lebih efisien dan mendukung produktivitas. Harapannya, perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan performa pegawai di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, *3*(3), 240–245. https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/view/40325

Alfani, D., Harmain, H., & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Kepercayaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan Pondok Pesantren Al Husna. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *2*(2), 107–119. https://doi.org/10.54259/akua.v2i2.

Azizi, H., Lubis, F. A., & Laylan Syafina. (2023). Analisis Akuntabilitas Dan Tranparansi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Di MTs Nurhasanah Balai Jaya. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan Dan Informatika (MANEKIN)*, *2*(1). https://journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/view/3607

Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Erlangga.

Grace, E., Indajang, K., Putra, H. S., Candra, V., & Simatupan, S. (2023). DAMPAK KETERLIBATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, *4*(4), 2794–2806. https://doi.org/10.55681/jige.v4i4.1504

Harmoko W Purba, Mansur Tanjung, & Yacub Hutabarat. (2023). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA KOTA. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, *1*(3), 138–150. https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.184

Loina Lalolo Krina. (2003). *Indikator Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan*

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Partisipasi. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Jakarta.

Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.

Masnia Masnia, Fitri Kumalasi, & Andry Stepahnie Titing. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Selatan. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, *3*(4), 190–200. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1890

Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, *60*(2), 757–767. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028

Prasetyantoko. (2008). *Pendekatan Institusional Corporate Governance*. Gramedia Pustaka Utama.

Prawirosentono, suyadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.

Putri, K. U. I., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Ampel Gading. *prospek : manajemen bisnis*, *4*(3), 375–383. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/36753

Sinambela, L. P. S. (2006). *Birokrasi* (1 ed.). Bumi Aksara.

Siregar, A. W., Harahap, N., & Ahmad Syakir. (2024). Analisis Penerapan Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Dana Desa dalam Pembangunan Desa: (Studi Kasus Desa Tanjung Morawa-A Kabupaten Deli Serdang). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan*, *1*(4). https://doi.org/10.61132/jeap.v1i4. 485

Zahra, A., Lubis, F. A., & Harmain, H. (2023). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *SEIKO : Journal of Management and Business*, *6*(2), 236–247. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.4905

Licensed under (cc) BY-NC a **Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License**