



## Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai

Dimas Aufa Moerrin<sup>1</sup>, Hero Priono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

<sup>1</sup>[dimasaufa99@gmail.com](mailto:dimasaufa99@gmail.com), <sup>2</sup>[heropriono1161@gmail.com](mailto:heropriono1161@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 April 2022

Disetujui 9 Mei 2022

Diterbitkan 25 Juni 2022

### Kata kunci:

Akuntabilitas; Transparansi; Kinerja pegawai; Sumber daya manusia; Tanggung jawab

### Keywords :

Accountability; Transparency; Employee performance; Human Resources; Responsibility

### ABSTRAK

Mencapai kinerja terbaik atau konsisten bukan perkara yang mudah dan hal ini juga dialami PT Jasamitra Popertindo dimana kinerja organisasi masih belum optimal. Adanya permasalahan kinerja di PT Jasamitra Propertindo setidaknya tergambar dari pernyataan salah satu direksi PT Jasamitra Propertindo yaitu Direktur SDM dan Umum mengatakan masih ada beberapa karyawan yang datangnya terlambat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan. Permasalahan kinerja juga dapat dilihat dari realisasi belanja yang jauh dari anggaran yang telah ditetapkan. Selain itu, BPIP selalu bersungguh-sungguh memperbaiki penerapan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja di internal. Agar tercipta birokrasi yang kapabel dan berdaya saing, mampu menterjemahkan program-program pemerintah secara efektif dan efisien. Jajaran BPIP didorong lebih konsisten dan inovatif berbasis kinerja. Transformasi organisasi ditandai semakin banyak unit kerja yang bersinergi dengan unit kerja lain. Capaian kinerja terkait Indonesia yang identik dengan keberagaman. Setiap program dan kegiatan dapat dioptimalkan agar dirasakan langsung oleh masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Jasamitra Propertindo dengan jumlah pegawai yang dapat dijadikan sebagai responden sebanyak 25 orang. Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa akuntabilitas dan transparansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### ABSTRACT

*Achieving the best or consistent performance is not an easy matter and this is also experienced by PT Jasamitra Popertindo where organizational performance is still not optimal. The existence of performance problems at PT Jasamitra Propertindo is at least illustrated by the statement of one of the directors of PT Jasamitra Propertindo, namely the Director of Human Resources and General Affairs, who said that there are still some employees who arrive late and some people are absent from work. Performance problems can also be seen from the realization of spending that is far from the set budget. In addition, BPIP is always serious about improving the implementation of bureaucratic reform and internal performance accountability. In order to create a capable and competitive bureaucracy, able to translate government programs effectively and efficiently. BPIP's ranks are encouraged to be more consistent and innovative based on performance. Organizational transformation is marked by more and more work units synergizing with other work units. Performance achievements related to Indonesia are synonymous with diversity. Every program and activity can be optimized to be felt directly by the community. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of accountability and transparency on employee performance. The object of this research is PT. Jasamitra Propertindo with the number of employees who can be used as respondents as many as 25 people. The analysis technique for this research uses a smart Partial Least Square (PLS) 3.0 tool. Based on data analysis, it was found that accountability and transparency statistically have a positive and significant effect on employee performance so that these results are in accordance with the hypothesis proposed in the study.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya, pemimpin setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas. Semua atasan juga menginginkan karyawannya untuk selalu bekerja secara maksimal dan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tentunya hal ini untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan mengembangkan perusahaan. Namun, tidak jarang banyak karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Tentu saja akan mengakibatkan tidak tercapainya target yang perusahaan inginkan. Kinerja

pegawai sangat didukung oleh akuntabilitas yang mereka miliki dan terima. Tanggung jawab atas semua tindakan dan keputusan membantu karyawan bekerja secara bertanggung jawab dan mempertahankan upaya mereka bahkan ketika mereka tidak boleh berada di bawah tekanan atau hukuman atas kinerjanya. Tekanan hanya mengarah pada kinerja yang kurang maksimal. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan outsourcing tentunya memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berbagai pendapat juga menunjukkan pentingnya akuntabilitas untuk mendukung kinerja yang baik.

Mencapai kinerja terbaik atau konsisten bukan perkara yang mudah dan hal ini juga dialami PT Jasamitra Poptindo dimana kinerja organisasi masih belum optimal. Adanya permasalahan kinerja di PT Jasamitra Propertindo setidaknya tergambar dari pernyataan salah satu direksi PT Jasamitra Propertindo yaitu Direktur SDM dan Umum mengatakan "Masih ada beberapa karyawan yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan". Permasalahan kinerja juga dapat dilihat dari realisasi belanja yang jauh dari anggaran yang telah ditetapkan. Tercapainya kinerja pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari adanya pengawasan karena dalam proses kerja akan lebih efektif jika diawasi sebagai antisipasi terhadap adanya tindakan-tindakan yang menyimpang. Pengawasan kinerja dibutuhkan untuk membantu dan mendorong suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar agar dapat menghasilkan hasil kinerja yang baik pula. Pengawasan kinerja dipengaruhi oleh konsep pengawasan internal dan pengawasan eksternal melalui *good corporate governance*. Penerapan *good corporate governance* pada pegawai meliputi keterbukaan informasi, akuntabilitas pimpinan, perlakuan adil setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan pengakuan haknya sebagai pegawai, dan keterlibatan seluruh pegawai. Pengembangan organisasi menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat dicapai dengan menyeimbangkan dan menerapkan pilar transparansi dan akuntabilitas .

Fenomena Permasalahan "BPIP selalu bersungguh-sungguh memperbaiki penerapan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja di internal. Agar tercipta birokrasi yang kapabel dan berdaya saing, mampu menterjemahkan program-program pemerintah secara efektif dan efisien," tutur Yudian. Jajaran BPIP didorong lebih konsisten dan inovatif berbasis kinerja."Transformasi organisasi ditandai semakin banyak unit kerja yang bersinergi dengan unit kerja lain," tukas Yudian.Wakil Ketua Dewan Pengarah BPIP Try Sutrisno mengingatkan, capaian kinerja terkait Indonesia yang identik dengan keberagaman."Setiap program dan kegiatan dapat dioptimalkan agar dirasakan langsung oleh masyarakat," (Ichsan Emerald Alamsyah, 02 November 2021).

Akuntabilitas menurut Tokyo Declaration of Guidelines on Public Accountability (1985) dalam Kristiana (2014) adalah kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik serta yang berkaitan dengan itu, guna menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawaban fiskal, manajerial, dan program atau kegiatan. Marniati (2010) dalam Putri (2014) menunjukkan bahwa akuntabilitas mencari jawaban atas pernyataan tentang layanan mana, siapa, kepada siapa, milik siapa, apa, dan bagaimana. Pertanyaan yang terkait dengan layanan ini mencakup mengapa akuntabilitas diperlukan, siapa yang bertanggung jawab atas berbagai bagian kegiatan masyarakat, dan apakah akuntabilitas memerlukan otoritas yang sesuai. Menurut Mahmudi (2005) dalam Irna Setyaningrum (2017), "Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (principal)". Dan menurut Mahmudi (2007) dalam Hari Susanto (2015) menyatakan bahwa akuntansi publik dalam konteks organisasi pemerintah adalah pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Secara harfiah transparan berarti Anda dapat melihat dengan jelas (jelas) secara keseluruhan. Darma (2007) dalam Prasetyo (2020) berarti keterbukaan yang transparan. Transparansi manajemen berarti keterbukaan dalam mengelola kegiatan. Kepentingan manajemen dan karyawan juga terkait dengan prinsip transparansi. Karena pada dasarnya mereka juga berhak untuk mencatat kondisi perusahaan yang sebenarnya, apakah sehat atau tidak. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak transparan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. Secara psikologis, karyawan yang transparan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih ringan dan lebih memaksa, dan sebaliknya, sehingga kinerja karyawan terkait dengan transparansi. Transparansi adalah prinsip yang menjamin kebebasan untuk mengakses bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola sumber daya. Transparansi ditinjau dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informai sehingga masyarakat dapat mencapai tiga segi pemerintah, dan berlakunya prinsip check and balance antara eksekutif dan legislatif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasamitra Propertindo di Kota Surabaya.
2. Pengaruh transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasamitra Propertindo di Kota Surabaya.

Penelitian yang dilakukan Rezkiyanti (2019) bahwa Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Kompetensi Perangkat Desa berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Penelitian yang dilakukan Lestari & Dewi (2020) bahwa Pemahaman Akuntansi berpengaruh, Pemanfaatan Sistem Infromasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internterhadap Kualitas Laporan Keuangan. Penelitian yang dilakukan Pahlawan et al. (2020) bahwa Kompetensi Aparatur Desa dan Partisipasi Masyarakat berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa, Sedangkan Sistem Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.

Penelitian yang dilakukan Indraswari & Rahayu (2021) bahwa Kompetensi Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa, sedangkan untuk Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Penelitian yang dilakukan Sari & Zefri (2019) bahwa akuntabilitas, pengetahuan, dan pengalaman pegawai negeri sipil beserta kelompok masyarakat memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di lingkungan Kecamatan Langkapura. Menurut Penelitian yang dilakukan Musdalifah (2020) bahwa Peran Perangkat desa, Aksesibilitas Laporan Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa, Sedangkan Sistem Akuntansi Keuangan Desa tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) menyatakan sebagai berikut. “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian filosofis positif yang digunakan untuk mensurvei populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2011) dalam Suriatno (2017) mengatakan bahwa populasi adalah objek penelitian. Anggota populasi yang terdiri atas orang – orang biasa disebut subjek penelitian, tetapi kalau bukan orang disebut objek penelitian. Penelitian tentang suatu objek mungkin diteliti langsung terhadap objeknya. Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai bidang keuangan dan atasan yang berkerja di PT. Jasamitra Propertyindo kota Surabaya.

Pelaksanaan penelitian tidak perlu meneliti semua individu dalam populasi, karena hal tersebut akan memakan waktu tidak sedikit, untuk itu diperlukan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto menyatakan sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasi tersebut dinamakan sampel. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil atau ditentukan sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan jika populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian di semua populasi yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 10 orang pada bidang keuangan, 10 orang di bidang anggaran dan 5 orang atasan PT. JasaMitra Propertyindo kota Surabaya. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila keseluruhan anggota populasi digunakan sampel. Pasalong (2013) menyatakan bahwa apabila jumlah sampel kurang dari 100, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada.

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak untuk mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab. Indikator Akuntabilitas menurut Elwood (1993) menjelaskan dalam Pramesvari (2019) adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum (*accountability for probity and legality*)
2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*)
3. Akuntabilitas Program (*program accountability*)
4. Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)

Transparansi adalah asas yang menjamin kebebasan setiap orang untuk mengakses atau menerima informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Indikator transparansi mencakup sistem keterbukaan terhadap kebijakan anggaran, dokumen anggaran yang mudah diakses, laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu, catatan pemungutan suara publik, sistem informasi publik, transparansi kinerja keuangan layanan, dan waktu. ( keterbukaan dalam proses ). Indikator transparansi Krina (2003) dalam Ait Novianti (2019) adalah sebagai berikut:

1. Komunikatif
2. Konsistensi
3. Kohesivitas
4. Partisipasi

Menurut Sugiyono (2014), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Kinerja adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah di tetapkan sebelumnya dengan perilaku yang di harapkan. Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Teknik analisis untuk penelitian ini menggunakan alat Smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Kelebihan alat ini dapat digunakan dengan ukuran sampel yang kecil, tidak memerlukan data berdistribusi normal, dan cocok untuk penelitian dengan sedikit dukungan teoritis. PLS juga bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konfigurasi untuk menentukan apakah mereka memiliki efek. Menurut Abdillah & Hartono (2015), metode analisis PLSSEM terdiri dari dua model yaitu model eksternal atau model pengukuran dan model internal atau model struktural.

1. Outer Model merupakan bagian dari model SEM untuk mengukur validasi dan hubungan antar konstruk dengan indikator-indikatornya dan juga reliabilitas instrument. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu konsep ataupun mengukur tingkat konsistensi pada responden dalam menjawab item pertanyaan pada kuesioner. (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian dalam Outer Model terdiri *Convergent Validity* (Validitas Konvergen), *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan), dan *Composite Reliability*.
2. *Inner Model* adalah model pengukuran yang menggambarkan hubungan antar komponen. Penggunaan model struktural dalam PLS dievaluasi oleh R<sup>2</sup> dari struktur dependen dan faktor nilai t dari setiap jalur untuk menguji signifikansi antar struktur. Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur derajat variasi perubahan variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang tinggi berarti model prediksi semakin baik (Abdillah & Hartono, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Deskripsi Responden**

Kriteria	Keterangan	Jumlah	Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	11	25	44
	Perempuan	14		56
Usia	Kurang dari 40 Tahun	4	25	16
	40 – 50 Tahun	15		60
	Lebih dari 50 Tahun	6		24
Lama Bekerja	Kurang dari 10 tahun	11	25	44
	10 – 15 tahun	9		36
	Lebih dari 15 tahun	5		20

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 44% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 56%. Mayoritas responden merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan. Untuk hasil perhitungan dan pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 40 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 16%, yang berusia 40 - 50 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 60%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 24%. Mayoritas responden merupakan responden berusia kurang dari 40 tahun. Untuk hasil perhitungan dan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama kurang dari 10 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 44%, responden dengan lama bekerja selama 10 - 15 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 36%, dan responden dengan lama bekerja selama lebih dari 15 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 20%. Mayoritas responden merupakan responden dengan lama bekerja selama kurang dari 10 tahun.

Deskripsi hasil kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tanggapan responden mengenai variabel penelitian. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria yang dimodifikasi dari *Three Box Method* dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Skor Tertinggi : Skor 5 (Sangat Setuju)  $\times$  total responden (25 responden) = 125
2. Skor Terendah : Skor 1 (Sangat Tidak Setuju)  $\times$  total responden (25 responden) = 25
3. Range : 125 – 25 = 100
4. Interval : 100 / 5 = 20

Angka indeks yang dihasilkan berawal dari 25 hingga 125 dengan rentang sebesar 100, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 100 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 20 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor atau indeks yaitu :

1. Nilai Skor 25 – 45 = Sangat Rendah
2. Nilai Skor 45,01 – 65 = Rendah
3. Nilai Skor 65,01 – 85 = Sedang
4. Nilai Skor 85,01 – 105 = Tinggi
5. Nilai Skor 105,01 – 125 = Sangat Tinggi

**Tabel 2 Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian**

No	Variabel	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp .	Total Skor	Interpretasi
1		ATB.1	1	0	3	11	10	25	104	Tinggi
2		ATB.2	0	0	5	13	7	25	102	Tinggi
3		ATB.3	0	1	5	9	10	25	103	Tinggi
4		ATB.4	1	0	2	11	11	25	106	Sangat Tinggi
5		ATB.5	0	1	5	9	10	25	103	Tinggi
6		ATB.6	0	1	4	10	10	25	104	Tinggi
7		ATB.7	1	0	1	15	8	25	104	Tinggi
8		ATB.8	1	0	9	8	7	25	95	Tinggi
9		ATB.9	1	0	8	11	5	25	94	Tinggi
10		ATB.10	1	0	5	11	8	25	100	Tinggi
11		ATB.11	1	0	5	9	10	25	102	Tinggi
12		ATB.12	0	1	8	11	5	25	95	Tinggi
Rata – Rata									101,00	Tinggi
1		TSP.1	1	0	6	9	9	25	100	Tinggi
2		TSP.2	1	0	7	9	8	25	98	Tinggi
3		TSP.3	1	0	2	12	10	25	105	Tinggi
4		TSP.4	0	1	4	5	15	25	109	Sangat Tinggi
5		TSP.5	0	1	8	12	4	25	94	Tinggi
6		TSP.6	0	1	3	12	9	25	104	Tinggi
7		TSP.7	1	0	7	9	8	25	98	Tinggi
8		TSP.8	1	0	5	7	12	25	104	Tinggi

No	Variabel	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp .	Total Skor	Interpretasi
9		TSP.9	1	0	6	12	6	25	97	Tinggi
10		TSP.10	1	0	8	8	8	25	97	Tinggi
11		TSP.11	1	0	6	8	10	25	101	Tinggi
12		TSP.12	1	0	7	6	11	25	101	Tinggi
Rata – Rata									100,67	Tinggi
1		KP.1	0	1	2	15	7	25	103	Tinggi
2		KP.2	1	0	4	8	12	25	105	Tinggi
3		KP.3	1	0	1	12	11	25	107	Sangat Tinggi
4		KP.4	1	0	3	12	9	25	103	Tinggi
5		KP.5	1	0	7	12	5	25	95	Tinggi
6		KP.6	0	1	5	10	9	2	102	Tinggi
7		KP.7	0	1	10	5	9	25	97	Tinggi
8		KP.8	1	0	10	10	4	25	91	Tinggi
9		KP.9	1	0	9	10	5	25	93	Tinggi
10		KP.10	1	0	10	9	5	25	92	Tinggi
11		KP.11	1	0	6	13	5	25	96	Tinggi
12		KP.12	1	0	5	11	8	25	100	Tinggi
Rata – Rata									98,67	Tinggi

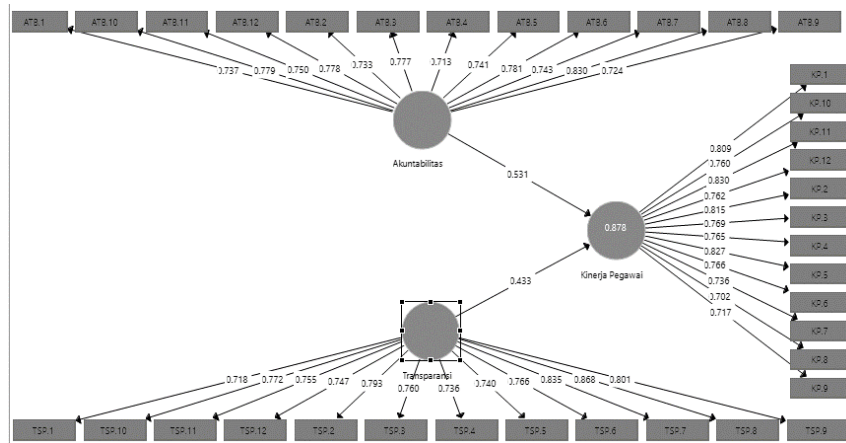
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel akuntabilitas. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap kewajiban pihak untuk mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab. Para pegawai cenderung setuju dengan akuntabilitas yang dilihat dari kejujuran dan hukum, proses, program, dan kebijakan.

Rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel transparansi. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap asas yang menjamin kebebasan setiap orang untuk mengakses atau menerima informasi tentang penyelenggaraan organisasi yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Para pegawai cenderung setuju dengan komunikatif, konsistensi, kohesivitas, dan partisipasi.

Rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja pegawai. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Para pegawai cenderung setuju dengan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi

Evaluasi model pengukuran dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut hasil model pengukuran tersebut pada tabel 3 :



**Gambar 1 Model Pengukuran**

Sumber : Output PLS, Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 3 Hasil Convergent Validity**

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Akuntabilitas	ATB.1	0,737	Valid
	ATB.2	0,733	Valid
	ATB.3	0,777	Valid
	ATB.4	0,713	Valid
	ATB.5	0,741	Valid
	ATB.6	0,781	Valid
	ATB.7	0,743	Valid
	ATB.8	0,830	Valid
	ATB.9	0,724	Valid
	ATB.10	0,779	Valid
	ATB.11	0,750	Valid
	ATB.12	0,778	Valid
Transparansi	TSP.1	0,718	Valid
	TSP.2	0,793	Valid
	TSP.3	0,760	Valid
	TSP.4	0,736	Valid
	TSP.5	0,740	Valid
	TSP.6	0,766	Valid
	TSP.7	0,835	Valid
	TSP.8	0,868	Valid
	TSP.9	0,801	Valid
	TSP.10	0,772	Valid
	TSP.11	0,755	Valid
	TSP.12	0,747	Valid
Kinerja Pegawai	KP.1	0,809	Valid
	KP.2	0,815	Valid
	KP.3	0,769	Valid
	KP.4	0,765	Valid
	KP.5	0,827	Valid
	KP.6	0,766	Valid
	KP.7	0,736	Valid
	KP.8	0,702	Valid
	KP.9	0,717	Valid
	KP.10	0,760	Valid
	KP.11	0,830	Valid
	KP.12	0,762	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada masing – masing pertanyaan lebih besar dari 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing – masing pertanyaan untuk variabel akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai adalah valid.

**Tabel 4 Hasil *Discriminant Validity***

Variabel	Item	Akuntabilitas	Kinerja Pegawai	Transparansi
Akuntabilitas	ATB.1	0,737	0,732	0,726
	ATB.2	0,733	0,610	0,567
	ATB.3	0,777	0,727	0,536
	ATB.4	0,713	0,674	0,712
	ATB.5	0,741	0,706	0,632
	ATB.6	0,781	0,624	0,601
	ATB.7	0,743	0,691	0,694
	ATB.8	0,830	0,782	0,853
	ATB.9	0,724	0,630	0,721
	ATB.10	0,779	0,709	0,642
	ATB.11	0,750	0,715	0,633
	ATB.12	0,778	0,696	0,733
Transparansi	TSP.1	0,694	0,686	0,718
	TSP.2	0,636	0,761	0,793
	TSP.3	0,775	0,730	0,760
	TSP.4	0,678	0,679	0,736
	TSP.5	0,572	0,571	0,740
	TSP.6	0,597	0,603	0,766
	TSP.7	0,828	0,767	0,835
	TSP.8	0,733	0,823	0,868
	TSP.9	0,708	0,667	0,801
	TSP.10	0,671	0,696	0,772
	TSP.11	0,639	0,626	0,755
	TSP.12	0,691	0,742	0,747
Kinerja Pegawai	KP.1	0,703	0,809	0,621
	KP.2	0,754	0,815	0,730
	KP.3	0,733	0,769	0,786
	KP.4	0,683	0,765	0,772
	KP.5	0,817	0,827	0,833
	KP.6	0,602	0,766	0,594
	KP.7	0,774	0,736	0,695
	KP.8	0,582	0,702	0,532
	KP.9	0,656	0,717	0,532
	KP.10	0,739	0,760	0,726
	KP.11	0,743	0,830	0,685
	KP.12	0,641	0,762	0,692

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai berada diatas ambang batas yaitu 0,500 sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

**Tabel 5 Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha***

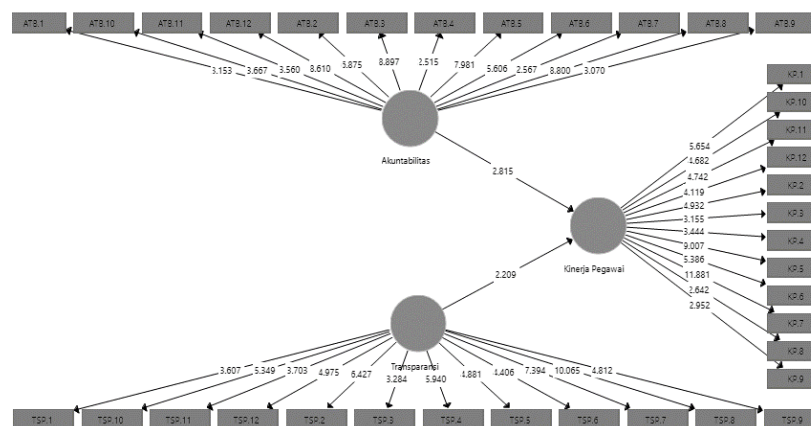
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Akuntabilitas	0,942	0,932	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,947	0,938	Reliabel
Transparansi	0,948	0,939	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diperoleh nilai *composite reliability* variabel akuntabilitas sebesar 0,942; variabel transparansi sebesar 0,948; dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,947. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* variabel akuntabilitas sebesar 0,932; variabel transparansi sebesar 0,939; dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,938. Hal itu berarti semua variabel di atas dikatakan reliabel karena *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,700 sehingga maka kuesioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji inner model. Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.



**Gambar 2 Model Struktural**  
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 6 Hasil R-Square**

	R-Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,878	0,867

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,878 yang artinya sebesar 87,8% variasi dari variabel bebas (akuntabilitas dan transparansi) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya sebesar 12,2% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

**Tabel 7 Uji Statistik t**

	Sampel Asli	Rata-Rata Sampel	Std. Devias i	T Statistk	P Values
Akuntabilitas ► Kinerja Pegawai	0,531	0,586	0,189	2,815	0,005
Transparansi ► Kinerja Pegawai	0,433	0,386	0,196	2,209	0,028

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

1. Variabel akuntabilitas memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,531 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas signifikan pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **DITERIMA**.
2. Variabel transparansi memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,433 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa variabel transparansi signifikan pada

taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **DITERIMA**.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa akuntabilitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal itu berarti semakin baik kewajiban pihak dalam mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab, maka semakin baik suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kushartiningsih dan Riharjo (2021) dan Novatiani dkk (2019) yang menyatakan bahwa apabila kinerja pelayanan tersebut baik itu dipengaruhi oleh adanya penerapan akuntabilitas yang baik dalam organisasi pemerintah tersebut. Akuntabilitas yang baik disebabkan karena terdapat organisasi pemerintah yang menjalankan kepatuhan hukum dan prosedur yang ada dengan baik, adanya kuantitas dan kualitas karyawan yang sudah memadai sehingga dapat menimbulkan kinerja organisasi yang baik. Sehingga dapat terciptanya kinerja pelayanan yang sesuai dengan tujuan organisasi pemerintah tersebut. Jadi pemerintah kota Surabaya harus tetap mempertahankan dan meningkatkan prinsip akuntabilitas yaitu prinsip pertanggungjawaban terhadap hasil kinerja pelayanan agar dapat menjadikan pemerintah lebih baik lagi. Akuntabilitas bukan hanya tentang menunjukkan bagaimana uang publik tersebut telah digunakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah digunakan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk kepentingan publik.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden pada hasil penyebaran kuesioner, rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel akuntabilitas. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan akuntabilitas yang dilihat dari kejujuran dan hukum, proses, program, dan kebijakan. Sedangkan rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja pegawai. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik akuntabilitas yang dimiliki seseorang terkait dengan pertanggungjawaban dalam pekerjaan, maka akan semakin baik kinerja yang akan ditunjukkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat menjadi pendukung dalam memperkuat hipotesis yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transparansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal itu berarti semakin baik asas yang menjamin kebebasan setiap orang untuk mengakses atau menerima informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai, maka semakin baik suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk. (2020), dan Jatmiko (2020) yang menyatakan bahwa jika semakin banyak informasi yang menjadi hak customer disampaikan oleh perusahaan secara transparan, akan menimbulkan suatu kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan mewujudkan kinerja yang lebih baik. Transparansi yang dilakukan akan mendorong kinerja pegawai dan bekerja lebih baik dalam pelaksanaan tujuan-tujuan serta dalam pengambilan keputusan perusahaan. Semakin jelas informasi yang diterima oleh *customer* dari perusahaan maka akan mengurangi munculnya perbedaan informasi. Pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyelewengan sumber daya maupun pelanggaran dalam kegiatan perusahaan seperti korupsi dan pelanggaran lainnya.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden pada hasil penyebaran kuesioner, rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel transparansi. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju dengan komunikatif, konsistensi, kohesivitas, dan partisipasi. Sedangkan rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja pegawai. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju

dengan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik transparansi yang dilakukan oleh seseorang terkait akses informasi, maka akan semakin baik kinerja yang akan ditunjukkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat menjadi pendukung dalam memperkuat hipotesis yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Jasamitra Propertindo dengan jumlah pegawai yang dapat dijadikan sebagai responden sebanyak 25 orang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Akuntabilitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dan transparansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Herianti, H., & Arifin, S. (2020). Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa TA 2018 di Kecamatan Palakka menurut perspektif keuangan publik islam. *Jurnal Ilmiah Al-Tsarwah: Ilmu Ekonomi Dan Keuangan (Konvensional Dan Syariah)*, 3(1), 21–42.
- Indraswari, N. E., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh kompetensi pemerintah desa, partisipasi masyarakat dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(4).
- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh pengawasan internal, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231.
- Kristiana, N. (2014). Analisis transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi kasus pada organisasi layanan publik Kab. Gresik). *Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Kushartiningsih, R., & Riharjo, I. B. (2021). Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Lestari, N. L. W. T., & Dewi, N. N. S. R. T. (2020). Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 170–178.
- Musdalifah, M. (2020). Optimalisasi produksi wijen menggunakan pendekatan triple helix di Desa Patalassang Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. *Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai*.
- Novatiani, A., Kusumah, R. W. R., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 51–62.
- Novianti, V., Atang Hermawan, S. E., MSIE, A., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh penerapan green accounting, kepemilikan saham publik, pengungkapan media terhadap corporate social responsibility disclosure (Studi pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017). *Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas*.
- Pahlawan, E. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2020). Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 162–172.
- Pasolong, H. (2013). Netralitas birokrasi dalam pilkada pilihan atau keharusan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 55–61.

- Pramesvari, L. N. (2019). Fenomena pengelolaan dan pelaporan masjid Jogokariyan Yogyakarta pada aspek mental, fisik dan spiritual. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(3).
- Prasetyo, P. K., Christine, R. V., & Sudibyanung, S. (2020). Implementasi asas keterbukaan pada pengadaan tanah bagi pembangunan untuk kepentingan umum: antara harapan dan kenyataan. *BHUMI: Jurnal Agraria Dan Pertanahan*, 6(1).
- Putri, B. E. (2014). Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance pada PT purnama semesta alamiah. *Agora*, 2(2), 1351–1355.
- Rezkiyanti, Y. (2019). Pengaruh sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi perangkat desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16(1).
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan, dan pengalaman pegawai negeri sipil beserta kelompok masyarakat (Pokmas) terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja transmigrasi dan sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- Setiyaningrum, I., & Isroah, I. (2017). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap kinerja anggaran dengan konsep value for money pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Di Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(3).
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suriatno, A. (2017). Pengaruh latihan small side game dan latihan passing berpasangan terhadap kemampuan passing atas dalam permainan bola voly pada siswa kelas VIII SMPN 3 Tanjung tahun pelajaran 2016/2017. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 466–470.
- Susanto, H. (2015). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja unit pengelola kegiatan (UPK) kecamatan pada PNPM Mandiri perdesaan di Kabupaten Situbondo. *DISS*.