

## **ANALISIS TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS, DAN EQUALITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE**

**Muhammad Jalari<sup>1</sup>, Arif Nugroho Rachman<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>STIE Surakarta

Email : muhammadjalari64@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Employee performance is the achievement and contribution of the work of each employee which determines the productivity and continuity of the company. Employee performance problems can occur when employees do not meet the requirements set out in the job. The aim of this research is to determine the effect of transparency (X.1), accountability (X.2), and equality (X.3) on employee performance (Y), an empirical study of the Boyolali Regency Transportation Service. This research uses quantitative descriptive methods with data collection techniques through distributing questionnaires, observations or interviews. The sample used in this research was all employees of the Boyolali Regency Transportation Service, totaling 35 people. As for data analysis using multiple linear regression with the SPSS application. The results of the research are that transparency (X.1) and accountability (X.2) have no effect on employee performance (Y). Meanwhile, equality (X.3) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The implications of this research have and complement the human resources disciplines developed through transparency (X.1), accountability (X.2), and equality (X.3) at the Boyolali Regency Transportation Service.*

**Keywords :** *Transparency, accountability, equality, employee performance.*

### **ABSTRAK**

*Employee performance* merupakan pencapaian dan kontribusi hasil kerja setiap pegawai yang menentukan produktivitas dan kelangsungan perusahaan. Masalah *employee performance* dapat terjadi ketika pegawai tidak memenuhi syarat yang ditetapkan dalam pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh transparansi (X.1), akuntabilitas (X.2), dan *equality* (X.3) terhadap *employee performance* (Y), studi empiris Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, observasi, atau wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali dengan jumlah 35 orang. Adapun untuk analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian adalah transparansi (X.1) dan akuntabilitas (X.2) tidak berpengaruh terhadap *Employee performance* (Y). Sedangkan *equality* (X.3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee*

*performance* (Y). Implikasi penelitian ini memiliki dan melengkapi disiplin ilmu sumber daya manusia yang dikembangkan melalui transparansi (X.1), akuntabilitas (X.2), dan *equality* (X.3) pada Dinas perhubungan Kabupaten Boyolali.

**Kata Kunci :** Transparansi, akuntabilitas, equality, employee performance.

## PENDAHULUAN

*Employee performance* merupakan isu yang menarik untuk diteliti, apalagi dikaitkan dengan transparansi, akuntabilitas, dan equality. Penelitian terdahulu banyak membahas tentang *Employee Competence*, *Employee Engagement*, dan *Employee performance*. Jadi judul penelitian tersebut diatas sangat menarik karena ada *novelty* (kebaharuan). Katili menjelaskan bahwa *Employee performance* merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, agar dapat mencapai *performance* yang tinggi tergantung kerjasamanya, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, dan pengetahuan pekerjaan. Azliah dan Lataruva menjelaskan bahwa *Employee performance* merupakan produktivitas kerja yang telah dilakukan oleh setiap pegawai. Hasil *performance* yang tinggi tidak dapat diharapkan untuk semua pegawai, karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi karakteristik bawaan individu atau lingkungan. Menurut Chasanah sebagaimana dikutip oleh Kusumayanti bahwa *Employee performance* merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan. *Employee performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dalam pelaksanaan pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan. Saraswati dan Sintaasih sebagaimana dikutip oleh Yusuftan dan Fatyandri menjelaskan bahwa *employee performance* merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan kuantitas, kualitas, dan kerjasama tim sebagai tolok ukur sesuai ketentuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Performa merupakan hasil dari perpaduan antara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perusahaan. Jadi dari uraian tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa *employee performance* merupakan proses untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai dalam periode tertentu. Analisis ini sangat penting karena *employee performance* dapat menentukan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

Transparansi adalah terbukanya akses bagi masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai penyaluran, pengelolaan, dan hasil dari alokasi dana pada Dinas perhubungan kabupaten Boyolali. Analisis transparansi adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggali penerapan prinsip transparansi dalam suatu kegiatan. Transparansi merupakan prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mendapatkan akses informasi yang relevan dan mudah diakses. Menurut Benawan, Saerang, dan Pontoh menjelaskan bahwa transparansi berarti informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta dapat diakses oleh orang yang terdampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Kalau ada informasi yang tidak diketahui oleh pihak lain itu disebut rahasia perusahaan. Keterbukaan juga bisa berarti informasi yang

cukup berkaitan dengan kinerja lembaga tersedia dan disajikan dalam bentuk atau media yang mudah dipahami masyarakat.

Analisis akuntabilitas merupakan proses untuk menganalisis tingkat pertanggung jawaban dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan. Analisis akuntabilitas dapat dilakukan pada berbagai bidang, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan dana pada dinas perhubungan Kabupaten Boyolali. Yatiningrum dan Tyas menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan untuk melaporkan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas publik mengarah kepada kemampuan untuk menjawab kepada seseorang terkait dengan kinerja yang diharapkan.

Hakiki, dkk., menjelaskan bahwa akuntabilitas memberi informasi atas kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Posisi pemerintah sebagai pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik terutama stakeholder.

*Equality* merupakan konsep yang mengakui bahwa semua manusia memiliki nilai yang sama, sehingga berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. *equality* berarti semua orang memiliki akses yang sama terhadap kesempatan, sumber daya, dan tingkat rasa hormat. Dewi, dkk., menjelaskan bahwa prinsip *equality* dalam penerimaan pegawai telah memberikan kesempatan dengan selaras dalam setiap warganya dengan nihil tanpa membedakan asal tempat tinggal, jenis kelamin, suku, dan agama bahkan keterbatasan seperti penyandang disabilitas tanpa harus di diskriminasi oleh berbagai latar belakang untuk melamar sebagai pegawai.

Lokasi penelitian adalah Dinas Perhubungan Boyolali yang beralamatkan jalan raya Boyolali - Semarang, Ngadirejo, Mojosongo, Boyolali. Dinas perhubungan dipimpin oleh kepala dinas yang menangani bidang lalu lintas jalan, bidang angkutan jalan, bidang jaringan transportasi, dan perkeretaapian. Dinas perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah.

## METODE

Dalam metode penelitian ini diawali dengan pembahasan populasi dan sampel. Arikunto menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Apa bila peneliti akan meneliti semua elemen maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Obyek populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan berlaku untuk seluruh populasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali. Arikunto juga menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali dengan jumlah 35 orang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dengan spesifikasi sistematis, terstruktur dan terencana. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Pada keterangan lain Sugiyono juga menjelaskan bahwa

sumber data dibagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dengan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara atau penyebaran kuesioner yaitu sumber data ini langsung memberi data kepada peneliti. Data skunder adalah peneliti tidak langsung menerima dari sumber data.

Analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS menggunakan metode regresi linier berganda. Indartini dan Mutmainah menjelaskan analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen terjadi hubungan positif atau negatif. Apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan maka data yang digunakan biasanya bersekala interval atau rasio. Teknik analisa data yang digunakan yaitu untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data penelitian ini berupa data kuantitatif, sehingga teknik analisa data menggunakan metode statistik dan melakukan perhitungan data menggunakan bantuan software SPSS. Analisa data juga dilengkapi uji validitas, uji Reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedasitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data responden diuraikan bahwa responden adalah 35 pegawai dinas perhubungan Kabupaten Boyolali. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri frekuensi dan prosentasi dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1: Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	34	97,142
Perempuan	1	2,858
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 dapat kita ketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah responden perempuan. Dalam penelitian ini hanya 1 responden wanita dan sisanya 34 orang responden laki-laki.

Tabel 2: Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
19-26 tahun	-	-
27-34 tahun	-	-
35-42 tahun	6	17,143
43-50 tahun	10	28,571
51 tahun keatas	19	54,286
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 dapat kita ketahui bahwa persentase tertinggi 54,286% untuk responden dengan usia 51 tahun keatas yaitu sebanyak 19 orang. Berikutnya 28,571% untuk responden dengan usia 43-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang. 17,143% responden dengan usia 35-42 tahun yaitu sebanyak 6 orang dan masing-masing 0% untuk responden dengan usia 19-26 tahun dan 27-34 tahun.

Tabel 3 : Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTP/Sederajat	-	-
SLTA/Sederajat	15	42,857
D3	-	-
S1	16	45,714
S2	4	11,429
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui persentase pendidikan tertinggi responden dengan pendidikan S1 45,714% yaitu sebanyak 16 orang, pendidikan SLTA/ sederajat 42,857% yaitu sebanyak 15 orang selanjutnya pendidikan S2 11,429% yaitu sebanyak 4 orang dan pendidikan SLTP/ sederajat dan D3 sebanyak 0%.

Tabel 4 : Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0-5 tahun	-	-
6-10 tahun	7	20
11-15 tahun	5	14,286
16-20 tahun	5	14,286
21 tahun keatas	18	51,428
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4. dapat kita ketahui bahwa persentase tertinggi 51,428% untuk responden dengan masa kerja 21 tahun keatas yaitu sebanyak 18 orang. 20% untuk responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 7 orang. Berikutnya masing-masing 14,286% untuk responden dengan masa kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun yaitu sebanyak 5 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Tabel 5 : Tanggapan Responden mengenai Transparasi

No	Item Pertanyaan	SKOR					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	P1	10	25	-	-	-	35
2.	P2	5	27	2	1	-	35
3.	P3	12	23	-	-	-	35
4.	P4	11	23	1	-	-	35
5.	P5	9	19	7	-	-	35
6.	P6	10	25	-	-	-	35
Jumlah		57	142	10	1	-	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel transparasi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju, ketiga adalah kurang setuju, keempat tidak setuju dan terakhir sangat tidak setuju.

Tabel 6 : Tanggapan Responden mengenai Akuntabilitas

No	Item Pertanyaan	SKOR					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	P1	15	20	-	-	-	35
2.	P2	6	26	3	-	-	35
3.	P3	18	16	1	-	-	35
4.	P4	15	20	-	-	-	35
5.	P5	15	19	1	-	-	35
6.	P6	13	20	2	-	-	35
7.	P7	5	25	5	-	-	35
Jumlah		87	146	12	-	-	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa responden sebagaimana pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Akuntabilitas. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan kecuali di pertanyaan ketiga dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju, ketiga adalah kurang setuju jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah kosong.

Tabel 7 : Tanggapan Responden mengenai equality

No	Item Pertanyaan	SKOR					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	P1	10	22	2	1	-	35
2.	P2	8	24	3	-	-	35

3.	P3	4	29	2	-	-	35
4.	P4	9	24	2	-	-	35
5.	P5	11	22	2	-	-	35
Jumlah		42	121	11	1	-	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 7. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, hal ini terjadi disemua butir pertanyaan. Pada variabel *equality* dan diurutan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijelaskan bahwa responden sebagian pada tabel 8 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan selalu pada variabel *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali. Dan di urutan kedua tanggapan responden adalah sering. Variabel *employee performance* pada penelitian ini diukur melalui 5 pertanyaan. Hasil dari jawaban variabel *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali dijelaskan pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8 : Tanggapan Responden mengenai *employee performance*

No	Item Pertan yaan	SKOR					Total
		SS	S	KS	TS	ST S	
1.	P1	11	19	5	-	-	35
2.	P2	15	14	5	1	-	35
3.	P3	10	23	2	-	-	35
4.	P4	10	22	3	-	-	35
5.	P5	12	22	1	-	-	35
6.	P6	16	18	1	-	-	35
7.	P7	10	24	1	-	-	35
8.	P8	18	14	3	-	-	35
9.	P9	11	22	2	-	-	35
10.	P10	13	19	3	-	-	35
11.	P11	16	16	3	-	-	35
12.	P12	16	19	-	-	-	35
13.	P13	12	20	3	-	-	35
14.	P14	6	28	1	-	-	35
15.	P15	8	24	3	-	-	35
Jumlah		184	304	36	1	-	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Uji Validitas, Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Ghazali menjelaskan bahwa uji validitas

bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 9 menunjukkan hasil uji validitas pada 4 variabel yang terdiri dari : transparansi, akuntabilitas, equality dan *employee performance*.

Tabel 9 : Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Transparasi (X1)	P1	0,723	0,334	VALID
	P2	0,620	0,334	VALID
	P3	0,645	0,334	VALID
	P4	0,792	0,334	VALID
	P5	0,703	0,334	VALID
	P6	0,752	0,334	VALID
Akuntabilitas (X2)	P1	0,785	0,334	VALID
	P2	0,558	0,334	VALID
	P3	0,802	0,334	VALID
	P4	0,785	0,334	VALID
	P5	0,694	0,334	VALID
	P6	0,482	0,334	VALID
	P7	0,487	0,334	VALID
Equality (X3)	P1	0,534	0,334	VALID
	P2	0,435	0,334	VALID
	P3	0,507	0,334	VALID
	P4	0,707	0,334	VALID
	P5	0,715	0,334	VALID
Employee performance (Y)	P1	0,424	0,334	VALID
	P2	0,444	0,334	VALID
	P3	0,378	0,334	VALID
	P4	0,517	0,334	VALID
	P5	0,397	0,334	VALID
	P6	0,615	0,334	VALID
	P7	0,436	0,334	VALID
	P8	0,601	0,334	VALID
	P9	0,393	0,334	VALID
	P10	0,538	0,334	VALID
	P11	0,535	0,334	VALID
	P12	0,404	0,334	VALID
	P13	0,372	0,334	VALID
	P14	0,355	0,334	VALID
	P15	0,488	0,334	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel transparansi, akuntabilitas, *Equality Employee performance* memiliki nilai r-hitung diatas r-table sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas, Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Sanaki dkk., menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah alat yang dapat diandalkan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian. Uji realibilitas mengukur seberapa stabil hasil pengukuran ketika perangkat yang sama digunakan untuk mengukur gejala yang sama lebih dari satu kali. variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas

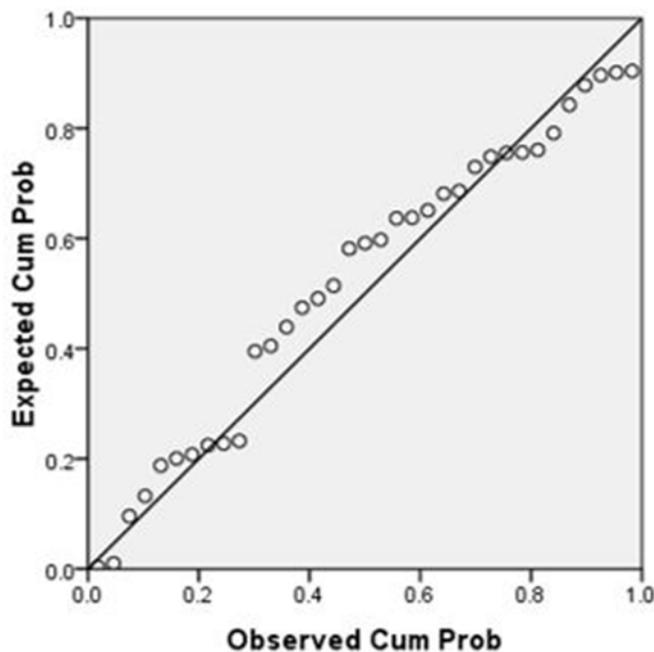
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
X	0,891	0,60	Reliabel
Y	0,736	0,60	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X dan Y mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nasrum menjelaskan bahwa uji normalitas merupakan suatu keharusan dalam sebuah penelitian. Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi dengan normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residul*. Dasar pengambilan keputusan adalah data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Sunyoto menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ( *Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Transparasi	0,317	3,159
Akuntabilitas	0,262	3,820
<i>Equality</i>	0,554	1,806
a. Dependent Variable: <i>Employee performance</i>		

*Sumber : Data primer yang diolah, 2024.*

Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat bahwa variabel Transparasi, Akuntabilitas, *Equality* memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 12 : Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.287	3.43612	1.794

a. Predictors: (Constant), *Equality* , Transparasi, Akuntabilitas

b. Dependent Variable : *Employee performance*

*Durbin watson* akan menghasilkan nilai *Durbin Watson* (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai *Durbin Watson* Tabel, yaitu *Durbin Upper* (DU) dan *Durbin Lower* (DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai  $DW > DU$  dan  $(4-DW) > DU$  atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut:  $(4-DW) > DU < DW$ . Untuk menentukan autokorelasi negatif atau positif, ketentuannya adalah Jika  $dw < dL$  maka terdapat autokorelasi positif, Jika  $dw > dU$  maka tidak terdapat autokorelasi positif, Jika  $dL < dw < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Tabel 13 : Tabel Durbin Watson

N	K-5	
	DL	DU
35	1,1601	1,8029

*Sumber : Tabel Durbin Watson*

Tabel 14 : Hasil Keputusan Uji Autokorelasi

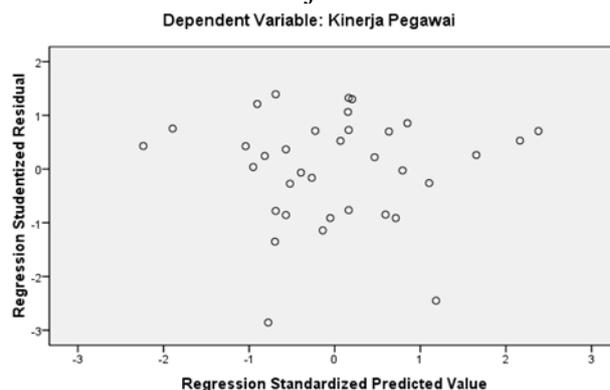
DW	DL	DU	4-DW
1,794	1,1601	1,8029	2,206

*Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.*

Dapat disimpulkan bawah :  $(4-DW) > DU < DW$ ,  $2,206 > 1,8029 < 1,794$ . Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2009). Adanya heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satu cara untuk mendeteksi heterokedasitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot di tunjukan pada gambar 2 :

Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Dengan melihat grafik *scatterplot* pada Gambar 2 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Hasil uji asumsi klasik sudah dilakukan dan hasil menunjukkan secara keseluruhan model regresi memenuhi syarat asumsi klasik, tahapan berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terkait. Model persamaan regresi adalah yang memenuhi syarat asumsi klasik. Analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 14 : Hasil Pengujian Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.640	8.329		4.879	.000
Transparasi	.921	.470	.505	1.960	.059
Akuntabilitas	-1.132	.470	-.682	-2.409	.022

Sumber : data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji regresi adalah:  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$ ,  $Y = 40,640 + 0,921X_1 + (-1,132)X_2 + 1,650X_3$   
 $Y = 40,640 + 0,921X_1 - 1,132X_2 + 1,650X_3$ , Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 40,640 , artinya jika Transparasi (X1), Akuntabilitas (X2), dan Equality (X3) nilainya adalah 0, maka *Employee performance* (Y) nilainya adalah 40,640
- Koefisien regresi variabel transparasi (X1) sebesar 0,921, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan transparasi(X1) mengalami kenaikan 1%, maka *Employee performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,921. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara transparasi (X1) dan *Employee performance* (Y), semakin naik transparasi maka semakin meningkat *Employee performance*.
- Koefisien regresi variabel Akuntabilitas (X2) sebesar -1,132, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan demokrasi mengalami kenaikan 1%, maka *Employee performance* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,132. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara akuntabilitas dengan *Employee performance*, semakin naik akuntabilitas maka semakin menurun *Employee performance*.
- Koefisien regresi variabel equality (X3) sebesar 1,650, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan equality (X3) mengalami kenaikan 1%, maka *Employee performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,650. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Equality (X2) dan *Employee performance* (Y), semakin naik Equality maka semakin meningkat *Employee performance*.

Koefisien Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan reciprocal. Nilai korelasi untuk variabel transparansi, akuntabilitas, Equality dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 15 : Hasil Korelasi Variabel

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.287	3.43612	1.794

a. Predictors: (Constant), *Equality*, Transparasi, Akuntabilitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan dari tabel 15 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,591. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara transparasi, akuntabilitas, *Equality*, terhadap *Employee performance*. yang dikategorikan sedang.

Tabel 16 : Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
<b>0,4 – 0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013)

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam hal ini transparansi, akuntabilitas, *Equality* terhadap variabel dependen dalam hal ini *Employee performance*. Koefisien determinasi yang disesuaikan (*R square*) sebesar 0,350 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel dependen adalah sebesar 35% ditentukan oleh variabel independen selebihnya 65% (100%-35%) ditentukan oleh faktor lain seperti demokrasi, budaya hukum dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap *Employee performance* pada pegawai yang dijadikan sampel. Uji Statistik F ini ditetapkan dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau menggunakan taraf signifikansi 5% . Adapun kriteria pengujian kelayakan model dengan tingkat *level of signifikan*  $\alpha = 0,05$  yaitu jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka model dapat dikatakan layak. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model dapat dikatakan tidak layak. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 17 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196.956	3	65.652	5.560	.004 <sup>a</sup>
Residual	366.015	31	11.807		
Total	562.971	34			

a. Predictors: (Constant), *Equality*, Transparasi, Akuntabilitas

b. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber : Data primer yang diolah, 2024.

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Transparasi (X1), Akuntabilitas (X2), *Equality* (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee performance* (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung 5,560 lebih besar dari F tabel 2,90 serta nilai P value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan transparasi, akuntabilitas, *equality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Hasil Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujianya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18 : Hasil Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.640	8.329		4.879	.000
	Transparasi	.921	.470	.505	1.960	.059
	Akuntabilitas	-1.132	.470	-.682	-2.409	.022
	<i>Equality</i>	1.650	.501	.641	3.294	.002

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 18 pada statistik uji-t yang terdiri dari transparasi(X1), akuntabilitas(X2), *equality* (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap *employee performance*. (Y) :

- a. Variabel transparansi menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,950 < 2,03951$ ) berarti variabel transparansi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.
- b. Variabel akuntabilitas menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-2,409 < 2,03951$ ) berarti variabel akuntabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*.
- c. Variabel *equality* menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,294 > 2,03951$ ) berarti variabel kewajaran dan kesetaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Pembahasan hasil penelitian pengaruh transparansi terhadap *employee performance* diperoleh hasil sebagai berikut. pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X1 diperoleh bahwa transparansi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Pengujian pengaruh variabel transparansi terhadap *employee performance* dapat diketahui dengan melihat t hitung 1,960 dan t tabel sebesar 2,03951 dengan signifikansi 0,059. Dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel transparansi terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap transparansi dari sistem pemerintahan yang dilakukan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang sudah dilakukan Saribu bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X2 diperoleh bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pengujian pengaruh variabel akuntabilitas terhadap *employee performance* dapat diketahui dengan melihat t hitung -2,409 dan t tabel sebesar 2,03951 dengan signifikansi 0,022. Dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel akuntabilitas terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance* Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang sudah dilakukan Khairani dengan penelitian tentang pengaruh penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan pada PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Pengaruh *equality* terhadap *employee performance* diperoleh hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X3 diperoleh bahwa *equality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Pengujian pengaruh variabel *equality* terhadap *employee performance* dapat diketahui dengan melihat t hitung 3,294 dan t tabel sebesar 2,03951 dengan signifikansi 0,002. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *equality* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance* Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali berpengaruh positif dan signifikan terhadap *equality* dari instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan Khairani bahwa *equality* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Pengaruh transparansi, akuntabilitas, *equality* terhadap *employee performance* diperoleh hasil uji F diperoleh F hitung 5,560 lebih besar dari F tabel 2,90 serta nilai P value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan transparansi, akuntabilitas, *equality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dirasakan pada Dinas Perhubungan Boyolali bahwa transparansi, akuntabilitas, *equality* berpengaruh *employee performance*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X1 diperoleh bahwa transparansi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Pengujian pengaruh variabel transparansi terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance*. Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap transparansi dari sistem pemerintahan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X2 diperoleh bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance* dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial (uji t) hipotesis X3 diperoleh bahwa *equality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *employee performance* dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali berpengaruh dan signifikan terhadap *equality* dari instansi. Transparansi, akuntabilitas, *equality* berpengaruh simultan terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azliyah, Devita Septi Nur, dan Lataruva, Eisha, “ Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap em[loyee performance dengan emotional exhaustion sebagai variabel intervening.” *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 10, No. 3 h. 2, 2021.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian*, Jakarta: Rhineka Cipta, h. 173, 2017.
- Benawan, Erick Try Putra, Saerang, David P,E, dan Pontoh, Winston, “Pengaruh pengawasan akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai.” *Jurnal Risert Akuntansi Going Concern*, 13 (3), 72 – 79, 2028.
- Dewi, Dhea Candra, Utami, Vidya Yanti, dan Pariyatma, Subandi, “Penerapan prinsip kesetaraan, efektifitas dan efisiensi.” *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan*, Vol. 9, No. 2, pp. 63-73 E-ISSN: 2776-6284, Desember 2023.
- Ghozali, Imam Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- Hakiki, Mirzan, Indriani, Eni, dan Suryantara, Adhitya Bayu, “Analisis transparansi, akuntabilitas dan konsep value for money atas laporan akuntabilitas kinerja instansi

- pemerintah.” *Mantab: Journal of management accounting tax and production*, E-ISSN: 3025-7786 P-ISSN: 3025-7794 Vol. 1 No. 2 Desember 2023.
- Indartini, Mintarti dan Mutmainah, *Analisa data kuantitatif uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi dan regresi linier berganda*, Penerbit Lakeisha, Anggauta IKAPI, No. 181/JTE/2029.
- Katili, Putiri Bhuana, “ Pengaruh Employee competence, job Satisfaction, employee engagement, terhadap employee performance.” *Journal Industrial Servicess*, Vol. 3 No. 1a Oktober 2017
- Kusumayanti, Kepi, “Kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap Employee performance pada SDIT 001 Luqman Al-Hakim Batam.” *Jurnal Al-Amal*, Vol. 2, No. 2, h. 98 – 105, E-ISSN: 2964-9900, 2024.
- Kabupaten Probolinggo.” *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2, E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259, Juni 2022.
- Nasrum, A., *Uji normalitas data untuk penelitian*. Jayapangus Press, 2028.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan research and development*, Penerbit Alfabeta Bandung, h. 13, 2018.
- Sanaky M. M., “Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah.” *Jurnal Simetrik*, 11(1), 2021.
- Sunyoto, Danang, *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi, 2013.
- Yusuftan, Leonard Suryadi, dan Fatyandri, Adi Neka, “Analisis pengaruh stress, workload terhadap *Employee performance* generasi milenial di Kota Batam dengan burnout sebagai variabel mediasi.” *Scientific Journal of reflection*, p-ISSN 2615-3009, Vol. 7, No. 1, h. 97, Januari 2024.
- Yatiningrum, Agung dan Tyias, Yayuk Indah Wahyuning, “Pengaruh implementasi e-procurement dan akuntabilitas terhadap efisiensi pengadaan barang dan jasa pada Dinas Perhubungan