



## Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas PUPESDM Studi Kasus: BALAI PIALAM DIY

**Muhammad Hadyan Fariz Ahnaf**

Universitas Islam Indonesia

**Isti Rahayu**

Universitas Islam Indonesia

Alamat: Universitas Islam Indonesia

Korespondensi penulis: [19312092@students.uii.ac.id](mailto:19312092@students.uii.ac.id)

***Abstract.** The purpose of this research is to find out how the effect of accountability and transparency on employee performance. The location of this research was carried out in the PUPESDM Service Environment, especially the BALAI PIALAM DIY. The method used is quantitative and the technique used is by distributing questionnaires to BALAI PIALAM DIY employees. The results of the study show that accountability and transparency have a positive effect on employee performance. Accountability and transparency do not have a positive effect on employee performance with gender moderation. With the influence of accountability and transparency on employee performance which is optimal, it is hoped that it is necessary to evaluate the results of work programs, because evaluation is a benchmark or reference for agencies to continue to develop and be able to improve the quality of employee performance to become more qualified.*

***Keywords:** Accountability, Employee Performance, Transparency*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Lingkungan Dinas PUPESDM khususnya BALAI PIALAM DIY. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dan teknik yang digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai BALAI PIALAM DIY. Hasil penelitian menunjukkan Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Akuntabilitas dan transparansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan moderasi gender. Dengan berpengaruhnya akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai yang sudah optimal diharapkan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil program kerja, karena evaluasi merupakan tolak ukur atau acuan bagi instansi untuk terus berkembang dan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai menjadi lebih berkualitas.

**Kata kunci:** Akuntabilitas, Kinerja Pegawai, Transparansi

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja merupakan suatu gambaran tentang tingkat perolehan dalam pelaksanaan program yang berguna untuk memvisualisasikan perencanaan dalam organisasi secara strategis berupa visi dan misi organisasi, serta target sasaran yang dituangkan melalui perencanaan untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik sehingga diperlukannya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yakni akuntabilitas dan juga transparansi. Menurut Puspitasari (2020), akuntabilitas ialah bentuk pertanggungjawaban oleh pegawai terhadap masyarakat yang mempunyai tujuan untuk memberikan dorongan kepada pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Sedangkan transparansi merupakan asas keterbukaan pegawai dengan memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan tugas ataupun yang mudah diakses oleh semua masyarakat. Akuntabilitas dipengaruhi oleh kesadaran profesional hal itulah yang meningkatkan kinerja dan transparansi upaya pegawai/aparat untuk meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan pemerintah dimulai dari kinerja individu.

Berdasarkan penilaian evaluasi kinerja yang ada pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral mendapatkan nilai dengan persentase diatas 90% di tahun 2021 sehingga kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral dapat dikategorikan sangat baik. Dengan nilai tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pemerintah masih dikategorikan sebagai fokus utama yang harus diperhatikan karena masih ada beberapa keluhan-keluhan masyarakat yang ditujukan kepada Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai pelayanan yang diberikan contohnya mengenai polusi udara di pemukiman sekitar Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan limbah yang menumpuk dan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengelola limbah sehingga limbah belum dapat dikelola secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang diungkapkan oleh Tawaang (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai pemerintah masih menjadi perhatian masyarakat karena pegawai pemerintah beranggapan bahwa bekerja hanyalah rutinitas belaka sehingga ketika pegawai pemerintah melaksanakan tugasnya akan menjadi kaku, lamban dan kurang responsif.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moerrin & Priono, (2022) menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) memberikan hasil bahwa

akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai pemerintahan sangat penting untuk diteliti, dikarenakan kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja personil yang ada di dalamnya

## **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja seseorang meliputi bermacam-macam aspek yang dikombinasikan dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerja yang dilakukan (Sulistiyani, 2003). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Akuntabilitas ialah suatu bentuk pertanggungjawaban terhadap masyarakat/publik terhadap seluruh aktivitas yang telah dilakukan. Dimana aktivitas yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan mempunyai struktur yang jelas serta dilakukan dengan sebenar-benarnya. (Mardiasmo,2009). Akuntabilitas merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban pegawai yang berkaitan dengan kinerja pegawai karena pegawai tersebut memiliki tanggungjawab atas apa yang dikerjakan sesuai dengan visi misi dan ketentuan yang berlaku, maka akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kinerja pegawai tersebut, akuntabilitas yang di pengaruhi oleh kesadaran profesional maka akan cenderung meningkatkan produktivitas kinerja individu. Penelitian yang telah dilakukan oleh Moerrin dan Priono (2022) memberikan hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu hasil tersebut sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. *H1 : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan*

Transparansi ialah sikap kejujuran atau keterbukaan terhadap masyarakat yang berlandaskan atas dasar pertimbangan dimana public/masyarakat memperoleh hak untuk mengetahui secara menyeluruh dan terbuka perihal pertanggungjawaban oleh pemerintah dengan sumber daya yang telah dilimpahkan kepadanya atas ketaatan untuk tidak melanggar peraturan perundang-undangan (Tanjung, 2011)

Transparansi merupakan prinsip dasar pegawai atau pimpinan dalam mengelola keuangan dan keterbukaan atau kejujuran kepada masyarakat untuk memperoleh

informasi, yang berhubungan dengan kepentingan publik secara langsung yang dapat diperoleh bagi mereka yang membutuhkan, transparansi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu karena kejujuran dan keterbukaan merupakan prinsip kerja pegawai, transparansi yang tinggi akan mendorong individu untuk berlaku jujur dan bekerja keras, karena hasil kerja akan dilaporkan secara lengkap dan transparan sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil ini pun didukung Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) *Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. H2 : Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan*

Pemahaman bahwa laki-laki lebih mengarah terhadap pekerjaan, independen, agresif, dan obyektif sehingga mempunyai kemahiran lebih jika disejajarkan oleh wanita dalam segala bentuk pertanggungjawaban secara manajerial, dan pada pandangan lain bahwa wanita dinilai lebih teliti, pasif, dan lembut berorientasi pada sifat dan pertimbangan yang lebih sensitif (Palmer & Kandasami, 1997) Gender dapat diartikan sebagai karakteristik perempuan maupun laki-laki berdasarkan yang terlihat dari dan tingkah laku dan nilai-nilai melalui dimensi sosial-kultural (Faizah & Ratnawati, 2017) *H3 : Gender memoderasi positif pengaruh akuntabilitas dan transpaansi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan*

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu sebuah pendekatan dimana berfungsi sebagai alat untuk membuktikan data yang sudah didapat agar dibandingkan, dihitung menggunakan rumus yang relevan, lalu kemudian diklasifikasikan (Indriantoro & Supomo, 2002). Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta dari bulan Oktober 2022. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan berjumlah total 91 yang terdiri dari PNS 35 orang, Naban (Non ASN) 36 orang dan Outsourcing 20 orang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Analisis menggunakan Uji Validitas dapat diaplikasikan sebagai langkah memperkirakan valid atau tidaknya suatu elemen kuesioner, kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menunjukkan suatu hal sah atau tidak yang telah diukur dalam kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pada Penelitian ini peneliti mengukur uji validitas menggunakan analisis bivariate pearson (*Product Moment Pearson*) yang merupakan teknik korelasi, dimana cara memperoleh hasilnya menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor dimana jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid. Perhitungan pengujian validitas dari penelitian dilakukan dengan cara menggunakan rumus  $df = N - 2$  yang kemudian diaplikasikan untuk mencari nilai dari  $r^{\text{tabel}}$ , maka menjadi  $df = 51 - 2 = 49$ . Nilai  $r^{\text{tabel}}$  dari 49 dengan signifikansi 5% yakni 0,276. Berikut ialah hasil uji validitas:

**Tabel 1 : Uji Validitas**

Variabel	Item	$r^{\text{hitung}}$	$r^{\text{tabel}}$	Keterangan
Akuntabilitas (X1)	X1.1	0,729	0,276	Valid
	X1.2	0,830	0,276	Valid
	X1.3	0,806	0,276	Valid
	X1.4	0,783	0,276	Valid
	X1.5	0,726	0,276	Valid
	X1.6	0,803	0,276	Valid
	X1.7	0,765	0,276	Valid
Transparansi (X2)	X2.1	0,674	0,276	Valid
	X2.2	0,709	0,276	Valid
	X2.3	0,685	0,276	Valid
	X2.4	0,799	0,276	Valid
	X2.5	0,701	0,276	Valid
	X2.6	0,759	0,276	Valid
	X2.7	0,788	0,276	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,743	0,276	Valid
	Y.2	0,682	0,276	Valid
	Y.3	0,793	0,276	Valid
	Y.4	0,537	0,276	Valid
	Y.5	0,840	0,276	Valid
	Y.6	0,757	0,276	Valid
	Y.7	0,787	0,276	Valid

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Kesimpulan yang diperoleh yaitu setiap butir pertanyaan dapat diaplikasikan untuk instrumen penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Analisis menggunakan uji reliabilitas yaitu pengujian yang menjelaskan bagaimana alat yang digunakan dalam mengukur tersebut dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian diaplikasikan sebagai cara agar mengetahui hasil bahwa bagaimana kualitas kuesioner yang diberikan kepada responden apakah memenuhi syarat *reliable*. Kuesioner yang digunakan dikategorikan *reliable* apabila hasil nilai dari *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016). Berikut hasil dari uji reliabilitas :

**Tabel 2 : Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Akuntabilitas	0,891	Reliabel
Transparansi	0,855	Reliabel
Kinerja	0,852	Reliabel

(Sumber: data diolah 2023)

Dapat dilihat pada tabel 2 diperoleh nilai koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,7 sehingga keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Oleh karena itu dapat diperoleh kesimpulan bahwa setiap butir pertanyaan yang telah dibuat dapat digunakan sebagai instrumen untuk melakukan penelitian berikutnya.

### Uji Normalitas

Analisis dengan menggunakan uji normalitas yang berguna dalam meneliti suatu bentuk regresi variabel yang mencakup dependen dan independen apakah berdistribusi normal atau tidak. Dapat diketahui suatu bentuk regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Distribusi dapat dikatakan data normal, jika nilai probability  $> 0,05$ . Berikut ini ialah hasil dari perolehan uji normalitas :

**Tabel 3 : Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26269962
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.104
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 <sup>c</sup>

(Sumber: data diolah 2023)

Hasil perolehan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 sehingga kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa suatu bentuk regresi diatas terdistribusi normal, dikarenakan hasil nilai dari probabilitas diperoleh sebesar 0,114 diatas dari 0,05. Sehingga nilai regresi dapat untuk di pergunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinieritas

Analisis menggunakan Uji multikolinieritas ialah agar mengetahui jika pada model regresi diperoleh korelasi pada setiap variabel bebas. Semestinya model regresi yang bagus tidak akan terjadinya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016). Pada pengujian multikolinieritas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada pengujian ini dapat dikatakan data bebas multikolinieritas jika  $VIF < 10$ . Dari perolehan uji multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas :

**Tabel 4 : Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>
Akuntabilitas	0,474	2,108
Transparansi	0,483	2,070
Gender	0,967	1,034

(Sumber: data diolah 2023)

Perolehan hasil yang telah di menggunakan uji multikolinieritas yang terdapat pada table di atas bahwa *tolerance* dan VIF berada pada  $> 0,10$  Dan  $< 10$ . Dengan demikian kesimpulan jika persamaan pada model regresi tidak memuat hal multikolinieritas dimana berarti tidak adanya ditemukan korelasi diantara variabel bebas kemudian dapat digunakan

sebagai analisa selanjutnya karena hasil nilai tolerance berada di bawah 1 dan mempunyai nilai VIF dibawah 10.

### Uji Heterokedastisitas

Analisis menggunakan Uji Heterokedastis bermaksud menguji jika dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika hal tersebut terjadi maka adanya jenis heteroskedastisitas yang terdapat pada model regresi tersebut. Bisa dilihat apabila probabilitas mempunyai hasil signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut

**Tabel 5 :Uji Heterkedasitas**

Variabel	Signifikan	Keterangan
Akuntabilitas	0,913	Bebas Heteroskedastisitas
Transparansi	0,532	Bebas Heteroskedastisitas
Gender	0,580	Bebas Heteroskedastisitas

(Sumber: data diolah 2023)

Hasil pada tabel uji heterokedastisitas pada tabel di atas mendapatkan hasil signifikansi untuk setiap variabel yang lebih dari dari 0,05 dimana yang berarti tidak ada terjadi heterokedastisitas dikarenakan tingkat nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat diaplikasikan untuk meneliti apakah ada pengaruh antar satu atau lebih banyak variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Didapatkan hasil dari uji regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.084	.700		-.120	.905
Akuntabilitas	.467	.184	.451	2.545	.014
Transparansi	.527	.180	.463	2.926	.005
Gender	-.043	.538	-.046	-.080	.936
Akuntabilitas*Gender	-.031	.148	-.105	-.208	.836
Transparansi*Gender	.052	.129	.187	.400	.691

(Sumber data diolah 2023)

Dilihat pada tabel 6 diatas, maka diperoleh model regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = -0,084 + 0,467X_1 + 0,527X_2 - 0,043X_3 - 0,031X_1X_3 + 0,052X_2X_3$$

Pernyataan diatas diperoleh persamaan regresi diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0,084 jika variabel-variabel independen (akuntabilitas dan transparansi) dapat diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) oleh karena itu maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar -0,084 satuan
2. Koefisien variabel akuntabilitas (X<sub>1</sub>) yang bernilai positif sebesar 0,467 yang berarti jika ada peningkatan variabel akuntabilitas sejumlah 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,467 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel transparansi (X<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,527 yang berarti bahwa jika ada peningkatan variabel transparansi sejumlah 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,527 satuan dengan asumsi tidak mengalami perubahan atau konstan pada variabel lain.
4. Koefisien variabel gender (X<sub>3</sub>) bernilai negatif sebesar -0,043 yang berarti bahwa jika ada peningkatan variabel gender sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,043 satuan dengan asumsi tidak mengalami perubahan atau konstan pada variabel lain.
5. Koefisien variabel akuntabilitas dengan dimoderasi gender (X<sub>1</sub>X<sub>3</sub>) bernilai negatif sebesar -0,031 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel akuntabilitas dengan dimoderasi gender sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,031 satuan dengan asumsi tidak mengalami perubahan atau konstan pada variabel lain.

- Koefisien variabel transparansi dengan dimoderasi gender (X2X3) bernilai positif sebesar 0,052 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel transparansi dengan dimoderasi gender sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,052 satuan dengan asumsi tidak mengalami perubahan atau konstan pada variable lain.

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kapasitas pada variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang dapat diperoleh besarnya nilai Adjusted R square. Hasil pengujian data diperoleh demikian :

**Tabel 7 : Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.722	.23480

(Sumber data diolah 2023)

Dilihat pada tabel 7 di atas, didapatkan hasil bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,722. Dari nilai tersebut berarti akuntabilitas, transparansi, gender, akuntabilitas dimoderasi gender dan transparansi dimoderasi gender mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 72,2%, setelah diselaraskan terhadap variabel independen dan sampel. Meskipun mempunyai sisa sebesar 27,8% (100%-72,2%) diartikan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

### Uji Statistik F (Simultan)

Analisis penelitian selanjutnya menggunakan Uji Statistik F (simultan) dilangsungkan untuk membuktikan kelayakan model penelitian. Nilai dari pengujian ini diketahui dari nilai sig, jika nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari 0,5 maka dapat dikatakan variabel independennya berdampak signifikan dengan cara simultan pada variabel dependen (Ghozali, 2016). Demikian hasil dari pengujian statistik F pada table berikut ini:

**Tabel 8 :Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.452	5	1.490	27.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.481	45	.055		
	Total	9.933	50			

(Sumber data diolah 2023)

Dilihat hasil uji F yang terdapat pada tabel 8 ditemukan F hitung sebesar 27,033 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dikarenakan  $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dapat diperoleh kesimpulan model yang dianalisis dapat diaplikasikan dalam penelitian.

### Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Pembuktian hipotesis berlandaskan dari p-value yang dimana nilai sig kurang dari 0,5 maka hipotesis layak diterima. Perolehan hasil pengujian yang disajikan pada table berikut ini :

**Tabel 9: Hasil Uji t Statistik**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.084	.700		-.120	.905
	Akuntabilitas	.467	.184	.451	2.545	.014
	Transparansi	.527	.180	.463	2.926	.005
	Gender	-.043	.538	-.046	-.080	.936
	Akuntabilitas*Gender	-.031	.148	-.105	-.208	.836
	Transparansi*Gender	.052	.129	.187	.400	.691

(Sumber data diolah 2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 pada pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan. Dibuktikan dengan adanya koefisien regresi yang bernilai positif dengan nilai sebesar 0,467 dan nilai sig. sebesar  $0,014 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 1 dapat dinyatakan Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan didukung oleh data. Semakin tinggi perilaku akuntabilitas yang dimiliki, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan. Menurut Mardiasmo (2009) akuntabilitas merupakan seluruh bentuk aktivitas yang dilakukan dengan sebenar-benarnya dan memiliki struktur yang tersusun agar layak dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas merupakan

bentuk pertanggungjawaban seseorang atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi sikap akuntabilitas yang dimiliki, akan mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara jujur sesuai dengan struktur yang diterapkan guna menghasilkan kinerja yang maksimal. Pegawai pada Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan memiliki sikap akuntabilitas yang tinggi dengan bertanggung jawab penuh untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan secara profesional, hal ini akan mampu meningkatkan kinerja yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Moerrin & Priono (2022) yang membuktikan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 pada pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,527 dan nilai sig. sebesar  $0,005 < 0,05$ . Oleh karena itu hipotesis 2 yang menjelaskan bahwa Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan didukung oleh data. Semakin baik transparansi informasi dari dinas, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan. Menurut (Tanjung, 2011) Transparansi ialah sikap kejujuran atau keterbukaan terhadap masyarakat yang berlandaskan atas dasar pertimbangan dimana public/masyarakat memperoleh hak untuk mengetahui secara menyeluruh dan terbuka perihal pertanggungjawaban oleh pemerintah dengan sumber daya yang telah dilimpahkan kepadanya atas ketaatan untuk tidak melanggar peraturan perundang-undangan. Transparansi menjadi salah satu prinsip dasar bagi pegawai untuk bekerja secara terbuka dan jujur dalam memberikan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Perilaku transparansi yang tinggi akan dapat mendorong pegawai untuk berperilaku jujur dan berkomitmen penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi (2022) yang membuktikan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai dengan moderasi gender menunjukkan hasil tidak berpengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi bernilai negatif  $-0,031$  dan nilai sig. sebesar  $0,836 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan akuntabilitas dengan moderasi gender tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum

Perkotaan didukung oleh data. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai dengan moderasi gender menunjukkan hasil tidak berpengaruh positif. Hal ini diketahui melalui koefisien regresi yang bernilai positif 0,052 dan nilai sig. sebesar  $0,691 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan transparansi dengan moderasi gender tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Air Limbah dan Air Minum Perkotaan didukung oleh data.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil yang dapat disimpulkan demikian:

1. Hasil penelitian yang dilakukan ini diperoleh pembuktian bahwa variabel akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pekerjaan umum, perumahan dan sumber daya mineral khususnya Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa variabel akuntabilitas dan transparansi dengan moderasi gender tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pekerjaan umum, perumahan dan sumber daya mineral khususnya Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan kesimpulan diatas, Adapun saran yang diberikan penulis antara yaitu:

- 1) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas populasi penelitian yaitu menambah jumlah karyawan bukan hanya di Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan Daerah Istimewa Yogyakarta tetapi di lingkup Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Sumber Daya Mineral agar responden lebih luas.
- 2) Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai contohnya melalui teknik seperti wawancara secara mendalam terhadap seluruh komponen responden, agar informasi yang didapatkan lebih faktual dibanding kuesioner yang pilihan opsi jawabannya sudah ada.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dewi, A., Sari, P., Ekonomi, F., & Riau, U. M. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa ( Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ). 2(1), 86–96.
- Faizah, A., & Ratnawati, V. (2017). Pengaruh profesionalisme, gender dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment auditor internal pada satuan pengawas internal perguruan tinggi di Sumatra In Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol.4 No.1 (Februari) 2017
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 23 SPSS. In Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). Metodologi Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. In Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. (2005). Evaluasi kinerja SDM. books.google.com. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VBog9va38icC&oi=fnd&pg=PA6&dq=mangkunegara&ots=LaBr7ApJKi&sig=T5oKqEEAfWYuoUITnnaHcXEP\\_lk](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VBog9va38icC&oi=fnd&pg=PA6&dq=mangkunegara&ots=LaBr7ApJKi&sig=T5oKqEEAfWYuoUITnnaHcXEP_lk)
- Mardiasmo, D., & MBA, A. (2009). Akuntansi sektor publik. In Yogyakarta: Andi.
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh Prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(11), 4857–4868. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780>
- Dewi, A., Sari, P., Ekonomi, F., & Riau, U. M. (2022). Pengaruh Akuntabilitas , Transparansi , Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa ( Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ). 2(1), 86–96.
- Faizah, A., & Ratnawati, V. (2017). Pengaruh profesionalisme, gender dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment auditor internal pada satuan pengawas internal perguruan tinggi di Sumatra In Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi Vol.4 No.1 (Februari) 2017
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 23 SPSS. In Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). Metodologi Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. In Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A. (2005). Evaluasi kinerja SDM. books.google.com. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VBog9va38icC&oi=fnd&pg=PA6&dq=mangkunegara&ots=LaBr7ApJKi&sig=T5oKqEEAfWYuoUITnnaHcXEP\\_lk](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VBog9va38icC&oi=fnd&pg=PA6&dq=mangkunegara&ots=LaBr7ApJKi&sig=T5oKqEEAfWYuoUITnnaHcXEP_lk)
- Mardiasmo, D., & MBA, A. (2009). Akuntansi sektor publik. In Yogyakarta: Andi.
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh Prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(11), 4857–4868. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780>
- Palmer, G., & Kandasami, T. (1997). Gender in management: a sociological perspective. The International Journal of Accounting and Business Society, 5(1), 67–99. Retrieved from <https://ijabs.ub.ac.id/index.php/ijabs/article/view/219>

- Puspitasari, B. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan ) eprints.uad.ac.id.
- Sulistiyani, A. T. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tanjung, A. H. (2011). Akuntansi. In Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik. Yogyakarta : BPF UGM
- Tawaang, T. A., Lengkong, F., & V,F Londa (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan. ejournal.unsrat.ac.id. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/28938/28218>