

PENGARUH TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh :

Intan Nisa Azhar¹⁾, Indra Maulana²⁾, Siti Isma Sari Lubis³⁾

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Pendidikan Terapan, Universitas Aufa Royhan

¹Email: intannisaazhar94@gmail.com

²Email: indra.dongoran59@gmail.com

³Email: Ismasarilubis@gmail.com

Abstrak

Transparansi dan akuntabilitas sangat erat kaitannya, transparansi harus menghasilkan akuntabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta baik secara bersama-sama maupun secara individu. Transparansi dan akuntabilitas adalah bidang penelitian yang semakin menonjol yang menawarkan wawasan berharga untuk studi organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, pegawai, dan pendidik UNS sebanyak 3.467 dengan jumlah responden yang terdiri dari 359 pegawai, pegawai, dan tenaga pendidik. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dari responden melalui angket, uji data dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Analisis data dengan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan ini mempertanyakan pengaruh upaya terbaru untuk memperkenalkan transparansi yang lebih besar ke dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di UNS.

Kata Kunci:Transparansi, Akuntabilitas, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang berkelanjutan adalah istilah yang telah banyak digunakan dalam konteks yang berbeda, meskipun definisi yang secara umum diterima saat ini tidak ada. Tersirat dalam penelitian yang menggunakan istilah ini, adalah analisis cara-cara baru di mana pemerintah, entitas swasta dan organisasi non-pemerintah beroperasi dalam pilihan dan tindakan kolektif yang mengatasi praktik tidak berkelanjutan saat ini (Bierman et al. 2012; Steffen et al. 2015; Garrick et al. 2017). Konsep keberlanjutan berperan besar dalam mendefinisikan masalah sosial-ekologis yang kompleks dan melegitimasi intervensi untuk pengurangannya (Bebbington, Unerman, and O'Dwyer 2014).

Sejarah peradaban manusia membuktikan bahwa dunia pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan nilai-nilai moral untuk pengembangan dan dinamika kehidupan masyarakat. Dalam konteks yang lebih luas, kewajiban ketika mempertahankan nilai-nilai moral tidak hanya terkait dengan hasil, tetapi juga jauh lebih penting dalam proses itu sendiri. Lebih lanjut, dunia akademik memainkan perannya sebagai sumber gagasan untuk peningkatan kehidupan dan makna kehidupan manusia (Raharjo et al., 2019).

Kualitas layanan diakui sebagai aspek yang berpengaruh untuk membangun dan mempertahankan hubungan dengan masyarakat (Park et al., 2006). Karena memiliki kepentingan signifikan pada kepuasan masyarakat, konstruk ini dihormati sebagai faktor penentu utama keberhasilan atau kegagalan dalam berorganisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Lin et al.,

2009). Reputasi universitas menunjukkan profesionalisme yang diestimasikan oleh universitas. Akses adalah kemampuan pendekatan, ketersediaan, dan kenyamanan karyawan. Masalah pengelolaan sumber daya manusia dinyatakan sebagai penawaran pengelolaan sumber daya manusia yang sehat dengan struktur yang fleksibel.

Terkait dengan gagasan di atas, di Indonesia, banyak lembaga pendidikan telah muncul dan dikembangkan, termasuk universitas negeri berbasis ideologi. Ini bisa dipahami, di Selain itu, sebagai upaya berpartisipasi dalam mendidik bangsa; hal ini juga bertujuan untuk menyediakan yang lebih tinggi manajemen pendidikan yang sesuai dengan semangat dan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Namun, sebagai lembaga yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mengelola keuangan Sumber daya yang bersumber dari masyarakat, menjadi keharusan untuk mendorong konsistensi peningkatan kinerja dan mempromosikan transparansi dan akuntabilitas.

Juru kampanye masyarakat sipil di dunia berharap bahwa transparansi akan memberdayakan upaya untuk mengubah perilaku lembaga yang kuat dengan meminta pertanggungjawaban lembaga dalam sorotan mata masyarakat. Prinsip transparansi dan akuntabilitas telah diadopsi oleh serangkaian aktor politik dan kebijakan yang luar biasa luas dalam periode waktu yang sangat singkat. Daya tarik luas ini adalah kesaksian karakter trans-ideologis mereka - dan pada konvergensi kekuatan dari atas dan bawah yang telah menyesuaikan mereka. Hal ini menggarisbawahi kebutuhan untuk menentukan

secara tepat arti dari istilah tersebut, kepada siapa, dan dalam konteks apa. Transparansi satu orang adalah pengawasan orang lain. Akuntabilitas satu orang adalah penganiayaan orang lain. Namun kenyataannya adalah sebagian besar pelaku setuju bahwa transparansi dan akuntabilitas adalah kunci dari tata pemerintahan yang baik.

Inisiatif transparansi dan akuntabilitas telah membuat lingkaran demokratisasi, pemerintahan, bantuan, dan pembangunan menjadi kacau sejak pergantian abad ini. Banyak aktor yang terlibat dengan mereka - seperti donor, penyandang dana, manajer program, pelaksana dan peneliti - sekarang tertarik untuk mengetahui lebih banyak tentang apa yang dicapai oleh inisiatif ini. Tekanan dan kepentingan yang berbeda ada di balik keingintahuan pelaku yang berbeda, tetapi konsensusnya jelas: sudah saatnya kita memahami lebih baik pengaruh dan akuntabilitas.

Negara Indonesia saat ini masih menjadi negara berkembang, keinginan untuk terus meningkatkan taraf kehidupan sehingga negara ini menjadi negara maju sangatlah tinggi. Salah satu faktor utama bagi kemajuan suatu negara adalah sumber daya manusianya. Kualitas warga negara menentukan kearah mana negara tersebut akan bergerak, dan apakah Negara tersebut jalan di tempat?. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu negara. Pendidikan adalah investasi bagi seseorang untuk masa depan nya dan merupakan bagian dari penentu suksesnya suatu bangsa.

Organisasi harus yakin bahwa dalam mencapai keunggulan, perlu untuk menghasilkan kinerja individu setinggi mungkin. Pada dasarnya, kinerja individu memengaruhi kinerja tim dan akhirnya memengaruhi keseluruhan dalam organisasi. Perilaku yang ada dalam organisasi tidak hanya perilaku peran tetapi juga perilaku ekstra-peran. Perilaku ekstra-peran sangat penting karena memberikan yang lebih baik manfaat untuk mendukung keberlanjutan organisasi (Oguz, 2010).

Organisasi-organisasi ingin tahu bantuan teknis dan ekonomi yang mereka gunakan di tempat yang tepat dan oleh orang yang kompeten untuk menjalankan kebijakan. terutama tindakan transparansi keuangan. Selanjutnya, dana tersebut dibayarkan untuk mengevaluasi kinerja berbagai Negara. Sehubungan dengan instrumen internasional yang berkaitan dengan audit kejelasan, kami merujuk pada konvensi negara-negara PBB untuk memberantas korupsi dalam pencegahan kondisi seperti perilaku yang diaudit.komponen spesifik konvensi, termasuk ketentuan mengenai integritas kantor, catatan dan dokumen keuangan lainnya, menggambarkan fungsi pencegahan, deteksi; investigasi dan penuntutan juga dipertimbangkan. Seperti banyak persiapan pencegahan, audi-tor atau auditor yang

paling berbahaya dan sulit untuk mencegah korupsi terjadi, di mana pencegahan atau pencegahan tidak dipenuhi persiapan respons kompensasi dari agenda yang dimasukkan.

Kaufman (1999), percaya setidaknya tiga cara untuk mencapai transparansi, a) meningkatkan mekanisme (peraturan / hukum) terkait dengan pengungkapan kebijakan penghitungan dengan cara bahwa semakin banyak informasi yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas dan keandalan) merancang mekanisme keselamatan untuk membatasi bahaya moral dengan mengekspos lebih banyak, dan c) lembaga legislatif dan kebijakan untuk menangani masalah informasi yang tak terelakkan di pasar keuangan. mengapa mereka menyebutkan pengungkapan sukarela? dalam praktiknya, kualitas dan kuantitas informasi yang perusahaan siapkan dan publikasikan informasi yang dibutuhkan pemegang saham dan kreditor, ada kesenjangan yang sangat besar.

Transparansi adalah indikasi kecil bahwa ada informasi yang cukup untuk berkomunikasi dengan investor. dengan demikian, kurangnya asimetri informasi antara informasi dan mereka yang tidak sadar ada. kurangnya asimetri informasi seperti itu menyebabkan menghabiskan banyak informasi. Dalam pasar yang efisien, nilai perusahaan sebagai nilai sekarang dari arus kas masa depan menggunakan tingkat pengembalian yang tepat didefinisikan sebagai dimodifikasi dalam hal risiko. tujuan pengungkapan keuangan, memberikan informasi yang berguna bagi investor dalam mengevaluasi langsung dan ketidakpastian arus kas masa depan. informasi yang berguna diberikan melalui pengungkapan sukarela, meningkatkan proses keputusan investasi dan pengguna lain dari pengungkapan informasi perusahaan dalam posisi yang lebih baik untuk mempengaruhi alokasi sumber daya ekonomi. Pengungkapan informasi, koordinasi, dan kemitraan yang lebih baik antara perusahaan dan investor sehubungan dengan keputusan investasi berdasarkan biaya investasi, arus kas masa depan yang diharapkan, keseimbangan karena tingkat yang lebih tinggi akan meningkat. menentukan nilai sebenarnya dari eksposur pasar modal jangka panjang perusahaan yang memadai. tanpa informasi, termasuk pengungkapan yang lebih besar dari nilai intrinsik perusahaan. untuk perusahaan dengan kualitas penutupan yang lebih tinggi diharapkan akan digunakan untuk pengungkapan informasi pengungkapan informasi aset dan pesaing dengan kondisi pasar yang sama, kualitas pengungkapan dan transparansi untuk bisnis turun, semakin sedikit informasi yang akan dihabiskan. Manfaat pengungkapan penuh dan pelaporan harus mencakup (Madhani, 2009): manajemen keandalan yang lebih besar, lebih banyak investor jangka panjang, Meningkatkan transaksi, kepemilikan akhir yang lebih tinggi,

likuiditas yang lebih besar, volatilitas yang lebih rendah, resolusi penjualan gap lebih tinggi, akses yang lebih baik dan biaya lebih rendah, hubungan yang lebih baik dengan komunitas investasi, dan harga saham yang lebih tinggi.

Transparansi didefinisikan sebagai pengguna memahami logika dalam sistem, yaitu mengapa tertentu rekomendasi direkomendasikan (Pu et al., 2011; Swearingen dan Sinha, 2002; Tintarev dan Masthoff, 2007). Di domain lain seperti e-government dan layanan kesehatan, itu juga didefinisikan sebagai pelepasan informasi sukarela dari sistem (Hosseini et al., 2018; Leape et al. 2009) atau visibilitas dan aksesibilitas informasi tersebut (Cho et al., 2017; Zhu, 2002). Ini menyarankan dua cara alternative mengukur transparansi sistem, dari perspektif pengguna dan perspektif sistem masing-masing. Dalam tulisan ini, kami mendefinisikan transparansi obyektif sebagai sejauh mana AGS menulis informasi mengenai apa yang mereka lakukan dan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu, dan transparansi subyektif sebagai sejauh mana pengguna memahami informasi tersebut tentang apa yang sistem lakukan dan mengapa mereka berperilaku tertentu cara disediakan oleh AGS dan terlihat / tersedia / dapat diakses kepada mereka (Cho et al., 2017; Zhu, 2002).

Banyak yang mengatakan bahwa transparansi dalam arti keterbukaan informasi tentang urusan pemerintah menyediakan bahan baku yang diperlukan untuk demokrasi akuntabilitas walaupun tidak identik dengan itu, terutama karena itu memungkinkan warga dan kelompok kepentingan yang peduli untuk mendapatkan informasi yang cukup tentang kegiatan pemerintah eksekutif untuk dapat memberi makan pandangan mereka efektif ke legislatif atau forum lain. Dan itu bisa dikatakan berkontribusi pada akuntabilitas dalam arti membuat transaksi korup lebih banyak kemungkinan akan terekspos ketika akun publik dan biaya untuk kantor diterbitkan.

Akuntabilitas sudah menjadi gagasan penting dalam administrasi dan umumnya dianggap memberikan efek positif dalam demokrasi, memberikan kekuatan penyeimbang kepada pemerintah (CCAF, 1996, hal. 44). Pemerintahan didasarkan pada banyak yurisdiksi pada pandangan bahwa legislative memiliki kekuatan dalam membuat eksekutif bertanggung jawab, dan bahwa negara merdeka auditor, atas nama badan legislatif, harus memeriksa kegiatan eksekutif dan kemudian melaporkan pada mereka (Funnell, 1994). Auditor negara sangat memainkan peran kunci dalam masyarakat administrasi sejak, sebagaimana didalilkan oleh Normanton (1966), dengan menerbitkan laporan badan audit nasional dan komite legislatif itu Kritik terinformasi dibawa ke cahaya tentang cara eksekutif mengelola sumber daya publik. Pengaturan akuntabilitas umum ini,

yang didirikan pada abad kesembilan belas, masih berlaku sampai sekarang.

Akuntabilitas secara konvensional dianggap sebagai masalah utama dalam literatur administrasi publik AngloAmerican (sampai-sampai publik tradisional) sarjana administrasi terkadang dituduh mengabaikan orang lain aspek penting dari manajemen publik). Demikian pula transparansi sudah lamamenjadi topik utama dalam diskusi tata kelola. Padahal fenomena itu sudah pasti dibahas sebelum istilah 'transparansi' diciptakan (Hood 2006: 5), istilah itu telah ada selama setidaknya dua abad sebagai cara menggambarkan suatu aspek pemerintahan, dan angka-angka terpusat dalam karya-karya Jean-Jacques Rousseau dan Jeremy Bentham (untuk siapa 'manajemen transparan' prinsip adalah prinsip sentral dari tata kelola yang baik). Tapi kata transparansi mulai menjadi doktrin sentral dari tata kelola yang baik untuk kedua perusahaan dan negara dari 1990-an, dan memang tampaknya mencapai cakupan saturasi pada tahun 2000-an (lihat, misalnya, Heald 2006: 26). Tampaknya menjadi salah satu dari itu ide-ide yang didukung tanpa banyak refleksi sebagai prinsip kebaikan pemerintah dan manajemen, dan dalam pengertian itu 'dangkal' seperti itu Michael Billig (1995) melihat nasionalisme sebagai sesuatu yang sering meresap tetapi tidak diteliti politik dan pemerintahan (Hood 2007).

Sumber daya manusia yang bertanggung jawab mengarah pada berbagi pengetahuan dan transfer dalam organisasi (Mouritsen, Larsen, & Bukh, 2001). Hal ini sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia berpengetahuan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Secara khusus, hal ini memberi makna akuntabilitas karyawan perorangan merasa tidak melakukan pekerjaan hanya untuk kepentingan pribadi, meskipun dia sendiri bertanggung jawab untuk berbagi dan harus membenarkan apa yang dia miliki dan raih dengan orang lain untuk keuntungan bersama. Selain itu, karakteristik efisiensi dan efektivitas sudah sangat jelas berkontribusi pada kualitas suatu layanan (Gilbert & Parhizgari, 2000). Hal ini menunjukkan kemampuan karyawan untuk memberikan layanan dengan penggunaan tingkat optimal sumber daya organisasi dan memenuhi standarisasi yang sesuai dengan target (Phang, 2008; Rodsutti & Swierczek, 2002). Efisiensi dan efektifitas dapat meningkatkan layanan yang tertunda dan pada akhirnya berjuang untuk tidak korupsi terutama di lingkungan kerja pelayanan publik (U Myint, 2000). Berdasarkan pada mekanisme-mekanisme operasional good governance tersebut karakteristik yang membuat organisasi menjadi sukses, perlu untuk memahami caranya karakteristik ini dapat dibangun dan ditingkatkan. Maka dari itu harus disadari alih-alih berfokus pada konsekuensi tata kelola yang baik, identifikasi anteseden dari tata pemerintahan yang

baik harus diperhatikan terutama dalam sistem sektor public tata kelola (McLellan, 2009) khususnya ketika kinerja tata kelola sektor public karyawan terlihat kurang baik (Siddiquee, 2008).

Salah satu universitas di Indonesia, Universitas sebelas maret Surakarta merupakan salah satu universitas terbaik yang ada di Indonesia. Universtas ini di dirikan pada tanggal 11 Maret 1976, meski tergolong muda dari universitas terbaik lainnya, terlihat bahwa universitas sebelas maret Surakarta tidak pernah absen dalam meraih dan menampilkan prestasi-prestasinya setiap tahun.

Pada awal tahun 2017, dalam rapat kerja nasional (Rakernas) Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Ristekdikti), UNS meraih 3 penghargaan sekaligus pada bagian Humas, yang meliputi juara 1 publisitas, juara 2 website, dan juara 2 media sosial. Selain prestasi yang ditorehkan oleh institusi, para dosen dan mahasiswa universitas Sebelas Maret juga tak mau kalah dalam meraih prestasi, seperti Witri Wahyu Lestari, seorang dosen fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA) meraih penghargaan OWSD- *Elsavier Foundation Awards for Early Career Woman Scientifists in Developing World* 2018. Kemudian 2 orang mahasiswa UNS mendapatkan medali emas pada ajang *Thailand Investors Day* pada Februari 2018 lalu. (Sumber: UNS.ac.id).

Berbagai prestasi yang telah diraih tersebut tidak serta-merta membuat Universitas Negeri Sebelas Maret (UNS) dapat mencetak generasi yang sesuai dengan permintaan zaman, masih saja ada keluhan masyarakat mengenai sumber daya manusia yang dihasilkan oleh lulusan universitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan, mengingat transparansi ditentukan oleh banyak variabel penentu. Menganalisis pengaruh transparansi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, mengingat bahwa sumber daya manusia bertindak sebagai penentu strategis dalam menentukan kinerja transparansi. Melihat fenomena yang pasti dipengaruhi oleh banyak variabel yang saling tergantung, berinteraksi dalam hubungan non-linear, sebagai sistem yang saling mempengaruhi sukses (Maani & Cavana, 2000; Senge, 1990).

Artikel ini meneliti pengaruh transparansi dan akuntabilitas pada pengelolaan sumber daya manusia di UNS. Kami mendefinisikan "transparansi dan akuntabilitas" dalam hal bagaimana lembaga publik dan karyawan mereka mengelola beragam harapan yang dihasilkan di dalam atau di luar organisasi (Romzek & Dubnick, 1987). Dalam pengawasan public proses di mana prinsip terburuk juga dapat digunakan sebagai yang terbaik; iri, kebencian, kedengkian, melakukan tugas semangat publik dan transparansi dapat berkontribusi pada akuntabilitas pemerintah dalam lebih banyak hal cara tidak langsung juga, misalnya,

dengan mengurangi risiko kesalahan tanpa disadaridan dengan membuat tujuan eksplisit sehingga ada sedikit kemungkinan kebingungan dalam pemerintahan. Akuntabilitas seringkali dimanifestasikan secara formal dan ditegakkan melalui sistem HRM (Hall et al., 2003; Hays & Sowa, 2006; Perry, 2010; Romzek & Dubnick, 1987; Vermeeren, Kuipers, & Steijn, 2014), dimana organisasi publik mengelola dan memonitor pengelolaan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Artikel ini adalah penelitian ex-post facto untuk mengetahui pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan UNS yang berjumlah 3.467. Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Dengan menggunakan rumus slovin sampel penelitian ini berjumlah 358,62 yang dibulatkan menjadi 359 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam artikel ini menggunakan angket dengan jenis angket tertutup.

Uji coba instrument dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Pengujian validasi instrument dilakukan dengan cara menganalisis butir soal menggunakan rumus teknik pengujian validasi *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengujian reliabilitas menggunakan internal *consistency reliability* dengan metode *Cronbach Coefisien Alpha*.

Data dianalisis menggunakan SPSS 22.0 untuk mengetahui deskripsi setiap variabel. Uji prasyarat analisis dengan uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian memiliki hubungan yang linier, serta untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini sudah benar atau belum. Dengan uji multikolinieritas untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua atau lebih antar variabel-variabel independen yang masuk ke dalam model regresi. Metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity dilakukan dengan uji Variance Inflation Faktor (VIF).

Uji Hipotesis dengan Analisis Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara bersama-sama. Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap variabel independen dari keseluruhan prediksi.

3. HASIL

Pengaruh Transparansi Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Uji hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Regresi Sederhana Transparansi (X₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.750	1.392		18.496	.000
	Transparansi	.542	.067	.393	8.068	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hipotesis pertama mengatakan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta diterima. Karena transparansi memiliki koefisien bernilai positif dan memiliki t_{hitung} sebesar 8,068 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,967 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05.

Tabel Kontribusi Variabel X₁ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.152	5.188

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,154. Hal ini berarti besarnya kontribusi variabel transparansi terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 15,4%.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hal ini berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda dengan hasil uji t untuk variabel transparansi sebesar 5,918 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Transparansi yaitu menyampaikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada pengguna laporan keuangan sesuai pertimbangan bahwa pengguna mempunyai hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban universitas dalam pengelolaan sumber manusia. Transparansi merupakan hak asasi setiap manusia.

Hasil penelitian menunjukkan transparansi mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika Hamza (2018) bahwa *good university governance* dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja dosen dan antara *good university governance* dengan budaya organisasi terhadap kinerja universitas.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Akuntabilitas dapat didefinisikan sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha bertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Akuntabilitas dibutuhkan SDM karena dalam melakukan pekerjaan diharapkan dapat menghasilkan hasil yang tepat waktu, objektif dan maksimal. Dengan demikian, apabila SDM memiliki akuntabilitas tinggi maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin tinggi. Uji hipotesis II menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel dibawah.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif akuntabilitas (X₂) terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y) di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hasil analisis regresi sederhana akuntabilitas (X₂) terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel Hasil Regresi Sederhana Akuntabilitas (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.749	2.656		8.189	.000
	Akuntabilitas	.838	.147	.288	5.686	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hipotesis kedua mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta diterima. Karena akuntabilitas memiliki koefisien bernilai positif dan memiliki t_{hitung} sebesar 5,686 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,967 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Tabel Kontribusi Variabel X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	.080	5.402

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,083. Hal ini berarti besarnya kontribusi variabel akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 8,3%.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Hal ini berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda dengan hasil uji t untuk variabel akuntabilitas sebesar 2,584 dan nilai signifikansi sebesar 0,033. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan transparansi mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika Hamza (2018) bahwa *good university governance* dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja dosen dan antara *good university governance* dengan budaya organisasi terhadap kinerja universitas.

Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian secara bersama-sama. Hipotesisnya adalah apakah terdapat pengaruh positif transparansi (X1), akuntabilitas (X2), terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y) di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hasil analisis regresi linier berganda transparansi (X1), akuntabilitas (X2), terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y).

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.915	2.619		6.077	.000
1 Transparansi	.479	.067	.347	7.132	.000
Akuntabilitas	.621	.141	.214	4.392	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel, maka dapat ditunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 15,915 + 7,132X_1 + 4,392X_2$$

Keterangan:

Y = Pengelolaan Sumber Daya Manusia

X1 = Transparansi

X2 = Akuntabilitas

β = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = error

Hasil uji F transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2245.915	2	1122.957	43.859	.000 ^b
Residual	9114.960	356	25.604		
Total	11360.875	358			

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,859 jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,26 pada taraf signifikan 5%, maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Oleh karena itu terdapat pengaruh positif dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan fairness terhadap

pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mengenai pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai $\beta = 0,280$. Kontribusi pengaruh transparansi terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 15,4%. Pengelolaan sumber daya manusia akan semakin baik jika transparansi di UNS juga baik.

Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai $\beta = 0,123$ Kontribusi pengaruh akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 8,3%. Pengelolaan sumber daya manusia akan semakin baik jika akuntabilitas di UNS juga baik.

Transparansi dan akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Kontribusinya sebesar 19,8%.

Implikasi penting dari hasil ini studi adalah bahwa transparansi dan akuntabilitas adalah aset strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia. Orientasi transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan hal yang mutlak. Menjadi efektif, transparansi dan akuntabilitas perlu disejajarkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi komitmen sistem untuk menghasilkan perilaku peran berorientasi layanan dari karyawan. Peran transparansi dan akuntabilitas adalah untuk mencapai pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pencapaian transparansi dan akuntabilitas sangat ditentukan oleh perilaku peran yang berorientasi layanan dari karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh transparansi dan akuntabilitas yang berinteraksi secara dinamis satu sama lain.

Analisis pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan regresi linier berganda. Sehingga pengaruh dapat ditemukan serta strategi kebijakan paling optimal untuk membuat pengelolaan sumber daya manusia lebih optimal.

Penelitian ini terbatas pada pengaruh variabel independen transparansi dan akuntabilitas terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penelitian ini hanya dilakukan selama dua bulan yaitu bulan Maret sampai April 2019. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam

pengumpulan data, sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat WR II, WD II, Kabag Pengelolaan SDM dan staf, Kasubag dan staf, pendidik, dan tenaga kependidikan. Berdasarkan Rumus Slovin sampel penelitian ini berjumlah 358,62 orang staf yang dibulatkan menjadi 359 orang staf Universitas Sebelas Maret sebagai sasaran penelitiannya. Kuesioner tidak kembali 100% karena kesibukan SDM di UNS sehingga ada responden yang tidak mengisi, serta membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menunggu kuesioner kembali.

Penelitian ini perlu divalidasi secara empiris lebih lanjut untuk memperkaya bidang studi strategis manajemen sumber daya manusia, terutama transparansi dan akuntabilitas pada pengelolaan sumber daya manusia.

5. REFERENSI

- Bangho Cho, Sung Yul Ryoo, and Kyung Kyu Kim. 2017. Interorganizational dependence, information transparency in interorganizational information systems, and supply chain performance. *European Journal of Information Systems* 26, 2: 185-205.
- Bebbington, J., and C. Larrinaga. 2014. "Accounting and Sustainable Development: An Exploration." *Accounting, Organizations and Society* 39 (6): 395-413. doi: 10.1016/j.aos.2014.01.003
- Biermann, F., K. Abbott, S. Andresen, K. Bäckstrand, S. Bernstein, M. M. Betsill, H. Bulkeley, et al. 2012. "Navigating the Anthropocene: Improving Earth System Governance." *Science* 335 (6074): 1306-1307. doi:10.1126/science.1217255
- Billig, Michael (1995). *Banal Nationalism*. London: Sage.
- Canadian Comprehensive Auditing Foundation (1996), *Accountability, Performance Reporting, Comprehensive Audit - An Integrated Perspective*, CCAF, Ottawa
- Funnell, W. (1994), "Independence and the State Auditor in Britain: a constitutional keystone or a case of reified imagery?", *Abacus*, Vol. 30 No. 2, pp. 175-95.
- Garrick, D. E., J. W. Hall, A. Dobson, R. Damania, R. Q. Grafton, R. Hope, C. Hepburn, et al. 2017. "Valuing Water for Sustainable Development." *Science* 358 (6366): 1003-1005. doi: 10.1126/science.aao4942
- Gilbert, G.R., & Parhizgari, A.M. (2000). Organizational effectiveness indicators to support service quality. *Managing Service Quality*, 10(1), 46-52. doi: 10.1108/09604520010307030
- Hall, A. T., Frink, D. D., Ferris, G., Hochwarter, W., Kacmar, C., Bowen, M. (2003). *Accountability in human resources management*. In Schriesheim, C. A., Neider, L. (Eds.), *New directions in human resource management* (pp. 29-63). Greenwich, CT: Information Age.
- Hamzah Garaika. 2018. *The Effects of Good University Governance and Organizational Culture Toward Lecturer Performance and Its Influence on Private Universities Performance in the City of Lampung*. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.21
- Hays, S. W., Sowa, J. E. (2006). A broader look at the "accountability" movement some grim realities in State Civil Service Systems. *Review of Public Personnel Administration*, 26, 102-117.
- Heald, David A. (2006). 'Varieties of Transparency', in Christopher Hood and David A. Heald (eds.), *Transparency: The Key to Better Governance? Proceedings of the British Academy 135*. Oxford: Oxford University Press 2006, 25-43.
- Hood, Christopher (2006). 'Transparency in Historical Perspective', in C. Hood and D. Heald (eds.), *Transparency: The Key to Better Governance? Proceedings of the British Academy 135*. Oxford: Oxford University Press, 3-24.
- Hood, Christopher (2007). 'What Happens When Transparency Meets Blame-Avoidance?', *Public Management Review*, 9:2, 191-210.
- Kevin Zhu. 2002. Information transparency in electronic marketplaces: Why data transparency may hinder the adoption of B2B exchanges. *Electronic markets* 12, 2: 92-99.
- Kirsten Swearingen and Rashmi Sinha. 2002. Interaction design for recommender systems. In *Designing Interactive Systems*, vol. 6, no. 12, 312-334.
- Lin, S.P., Chan, Y.H. and Tsai, M.C. (2009), "A transformation function corresponding to IPA and gap analysis", *Total Quality Management and Business Excellence*, Vol. 20 No. 8, pp. 829-846.
- Lucian L. Leape. 1994. Error in medicine. *Jama* 272, 23: 1851-1857.
- Maani, K.E and Cavana, R.Y. (2000). *Systems Thinking and Modelling: Understanding Change and Complexity*, Prentice Hall, Auckland.
- Madhani M. Pankaj, (2008) *Role of Voluntary Disclosure and Transparency in Financial Reporting, Corporate Financial Reporting Changing Scenario*, ICFAI University Press.

- Mahmood Hosseini, Alimohammad Shahri, Keith Phalp, and Raian Ali. 2018. Four reference models for transparency requirements in information systems. *Requirements Engineering* 23, 2: 251-275.
- McLellan, J.G. (2009). New challenges in public sector governance. *Key Issues Applied Corporate Governance*, September, 2009, 466-470. Retrieved November 10, 2011, from www.mclellan.com.au
- Mouritsen, J., Larsen, H.T., & Bukh, P.N.D., (2001). Intellectual capital and the 'capable' firm: narrating, visualizing and numbering for managing knowledge. *Accounting, Organizations and Society*, 26, 735-762.
- Normanton, E.L. (1966), *The Accountability and Audit of Governments*, Manchester University Press, Manchester.
- Nava Tintarev and Judith Masthoff. 2007. A survey of explanations in recommender systems. In 2007 IEEE 23rd international conference on data engineering workshop, 801-810.
- Oguz, E. (2010), "The relationship between the leadership style of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of teachers", *Procedia – Social and Behavioral Science*, Vol. 9, pp. 1188-1193.
- Park, J.W., Robertson, R. and Wu, C.L. (2006), "Modeling the impact of airline service quality and marketing variables on passengers' future behavioral intentions", *Transportation Planning and Technology*, Vol. 29 No. 5, pp. 359-381.
- Pearl Pu, Li Chen, and Rong Hu. 2011. A user-centric evaluation framework for recommender systems. In *Proceedings of the fifth ACM conference on Recommender systems*, 157-164.
- Perry, J. L. (2010). A strategic agenda for public human resource management research. *Review of Public Personnel Administration*, 30, 20-43.
- Phang, S.N. (2008). Decentralization or Recentralization? Trends in local government in Malaysia. *Commonwealth Journal of Local Governance*, 1, 126-132.
- Raharjo, K., Djalil, M. A., Syahputra, H., Muslim, B., & Adam, M. (2019). Dimensions of identity strength and organizational citizenship behavior (OCB) in establishing good university governance and performance of religious ideology-based higher educations. *Journal of Applied Research in Higher Education*. doi:10.1108/jarhe-07-2018-0115
- Rodsutti, M.C. & Swierczek, F.W. (2002). Leadership and organizational effectiveness in multinational enterprises in Southeast Asia. *Leadership and Organizational Development Journal*, 23(5), 250-259.
- Romzek, B. S., Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the public sector: Lessons from the challenger tragedy. *Public Administration Review*, 47, 227-238.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*, Doubleday Currency, New York.
- Siddiquee, N.A. (2008). Service delivery innovations and governance: The Malaysian experience. *Journal of Transforming Government: People, Process and Policy*, 2(3), 194-213. doi: 10.1108/17506160810902194
- Steffen, W., K. Richardson, J. Rockström, S. E. Cornell, I. Fetzer, E. M. Bennett, R. Biggs, et al. 2015. "Planetary Boundaries: Guiding Human Development on a Changing Planet." *Science* 347 (6223): 1–10. doi: 10.1126/science.1259855
- U. Myint, (2000). Corruption: Causes, consequences and cures. *Asia Pacific Development Journal*, 7(2), 33-58.
- Unerman, J., and B. O'Dwyer. 2010. "The Relevance and Utility of Leading Accounting Research". Accessed. Uns.ac.id
- Vermeeren, B., Kuipers, B., Steijn, B. (2014). Does leadership style make a difference? Linking HRM, job satisfaction, and organizational performance. *Review of Public Personnel Administration*, 34, 174-195.
- Vishwanath T., D. Kaufmann, (1999) *Towards Transparency in Finance and Governance*, Working Papers of the World Bank.