

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAKSI .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Kontribusi Penelitian.....	8
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Sebelumnya .....	9
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Agency Theory .....	10
2.2.2. Kinerja Karyawan .....	11
2.2.2.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.2.2.2. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	13
2.2.3. Reformasi <i>Governance</i> di Indonesia .....	16
2.2.4. Tranparansi .....	18
2.2.5. Akuntabilitas .....	20
2.2.6. Lama Kerja .....	24
2.3. Perumusan Hipotesis .....	26
2.3.1. Pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan .....	26
2.3.2. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan .....	27
2.3.3. Lama kerja terhadap transparansi dengan kinerja .....	28
2.3.4. Lama kerja terhadap akuntabilitas dengan kinerja .....	29
2.4. Kerangka Pikir .....	30

<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Pendekatan Penelitian .....	32
3.2. Lokasi Penelitian .....	32
3.3. Populasi dan Sampel .....	32
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
3.4.1. Transparansi (X1).....	34
3.4.2. Akuntabilitas (X2).....	35
3.4.3. Kinerja Karyawan (Y).....	36
3.4.4. Lama Kerja (X3) .....	38
3.5. Sumber Data dan Jenis Data .....	38
3.6. Teknik Pengambilan Data .....	39
3.7. Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	39
3.7.2. Uji Kualitas Data.....	40
3.7.2.1. Uji Validitas .....	40
3.7.2.2. Uji Reliabilitas .....	41
3.8. Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.1. Uji Normalitas .....	41
3.8.2. Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.8.3. Uji Multikolinieritas .....	42
3.9. Uji Hipotesis .....	43
3.9.1. Uji Regresi.....	43
3.9.2. Uji T (Uji Parsial).....	45
3.9.3. Uji F (Uji Simultan) .....	46
3.9.4. Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	48
 <b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI</b>	
4.1. Deskripsi Data Penelitian .....	49
4.1.1. Objek Penelitian .....	49
4.1.2. Penyebaran dan penerimaan kuesioner responden.....	50
4.1.3. Gambaran Umum Responden .....	51
4.1.3.1. Karakteristik Responden .....	51
4.1.3.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.2. Analisis Data .....	58
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	58
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	59
4.2.2.1. Uji Validitas .....	59
4.2.2.2. Uji Reliabilitas.....	62
4.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4.2.2.1. Uji Normalitas.....	62

4.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.2.2.3. Uji Multikolinieritas.....	66
4.2.4. Uji Regresi.....	67
4.2.3.1. Hasil Uji Regresi Sederhana .....	67
4.2.3.2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.3.3. Hasil Uji Regresi Moderating .....	70
4.2.5. Uji Hipotesis.....	72
4.2.5.1. Uji T (Parsial).....	72
4.2.5.2. Uji F (Simultan) .....	75
4.2.5.3. Uji Determinasi .....	77
4.3. Interpretasi Hasil Penelitian .....	78
4.3.1. Pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan .....	78
4.3.2. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan ....	80
4.3.3. Transparansi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating .....	82
4.3.4. Akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating .....	84
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan .....	88
5.2. Keterbatasan .....	89
5.3. Rekomendasi.....	89
 DAFTAR PUSTAKA .....	90
 LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	92

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Nama dan Alamat Dinas Kota Gresik.....	48
Tabel 4.2	Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	50
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan usia .....	50
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	51
Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden variabel transparansi.....	52
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden variabel akuntabilitas.....	53
Tabel 4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden variabel lama kerja .....	54
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden variabel kinerja karyawan ....	55
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Analisis Deskriptif.....	57
Tabel 4.11	Hasil pengujian validitas variabel transparansi .....	59
Tabel 4.12	Hasil pengujian validitas variabel akuntabilitas .....	59
Tabel 4.13	Hasil Pengujian validitas variabel kinerja karyawan .....	60
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	61
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Normalitas .....	62
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	66
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.19	Hasil Uji Regresi Moderating .....	69
Tabel 4.20	Hasil Uji F Simultan .....	74
Tabel 4.21	Hasil Uji Determinasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 3.1 Daerah penerimaan dan penolakan (Uji t) .....	45
Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan (Uji f).....	46
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Grafik.....	63
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Plot.....	63
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	64
Gambar 4.4 Hasil uji t korelasi X1 dan Y .....	71
Gambar 4.5 Hasil uji t korelasi X2 dan Y .....	72
Gambar 4.6 Hasil uji t interaksi X1 dan X3 .....	73
Gambar 4.7 Hasil uji t interaksi X2 dan X3 .....	73
Gambar 4.8 Hasil uji f .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	92
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....	98
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Variabel transparansi .....	99
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Variabel Akuntabilitas .....	100
Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lama Kerja.....	101
Lampiran 6 Rekapitulasi Rata-rata per Variabel.....	102
Lampiran 7 Hasil perhitungan statistik menggunakan program SPSS .....	103

Nana Kristiana, 10322047, **Analisis Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating**, Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Juli 2014.

## ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi keberlangsungan kegiatan operasional setiap perusahaan. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu tuntutan masyarakat kepada pegawai sektor publik adalah penegakan terhadap pilar-pilar yang antara lain terdiri dari transparansi dan akuntabilitas. Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil, sedangkan Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan yang dilakukan. Masa kerja merupakan karakteristik biografis terakhir yang dibahas dalam konsep karakter individu. Masa kerja atau lama kerja diyakini akan dapat memberikan nilai tambah tersendiri kepada seseorang untuk bertindak transparan dan akuntabel serta dapat berperan untuk mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja atau masa kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan pada 12 dinas yang ada di Kota Gresik, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan berjumlah 50 sampel dari 84 kuesioner yang telah disebar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5% dan untuk pengujian variabel moderating menggunakan metode MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil analisis dari model regresi yang digunakan menunjukkan bahwa variabel transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap besarnya tingkat kinerja karyawan secara parsial dan secara simultan. Hubungan interaksi antara variabel transparansi dan lama kerja berpengaruh dan mampu memoderasi hubungan antara transparansi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sedangkan interaksi antara variabel akuntabilitas dan lama kerja tidak berpengaruh sehingga tidak mampu memoderasi hubungan antara akuntabilitas terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci : Transparansi, Akuntabilitas, Kinerja Karyawan, Lama Kerja.

Nana Kristiana, 10322047, Transparency and Accountability Analysis on Employee Performance With old labour For Moderating Variable, Accounting, Faculty of Economics, University of Muhammadiyah Gresik, July 2014.

## ABSTRACT

Human resources are an important asset for the sustainability of the operations of each company. Humans are planners, perpetrators and decisive realization at once of organizational goals. One of the society's demand's for public sector employees are upholding the pillars of which is comprised of transparency and accountability. Transparency is openness to all actions and measures taken, in the other side Accountability is the obligation to provide responsibility or to answer and explain the performances and actions taken. The employment's period is the last biographical characteristics that being discussed in the concept of individual characters. The employment's period or old labour is believed to be able to provide value added of someone to act transparently and accountably, and may contribute to affect the performance of an employee.

The purpose of this research's analyzing the effect of transparency and accountability on the employees performance with old labour or employment period as a moderating variable. This research conducted in 12 offices in Gresik, the sampling technique in this study use purposive sampling method amount 50 samples of 84 questionnaires that have been distributed. The used method is multiple regression analyzis on a significance level of 5% and for testing moderating variables use MRA method (Moderated Regresion Analysis). The analysis's results of the used regression models showed that transparency and accountability affect the level of employee performance partially and simultaneously. Interaction relation between transparency and old labour affect and be able to moderate the relationship between transparency on employee performance partially and simultaneous. Mean while the interaction between accountability and old labour does not affect and unable to moderate the relationship between accountability on employee performance partially.

Key words: Transparency, Accountability, Employee Performance, Old Labour.