

The Effect Of Transparency And Accountability On The Performance Of Employees Of PT Bank Sumut KC Syariah Tebing Tinggi

Indri Lestari^{1*}, Maya Sari²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{*1, 2}

^{*1}email: indrilestari714@gmail.com,

²email: mayasari@umsu.ac.id

Artikel Info

Received: 04 March 2021	Revised: 02 April 2021	Accepted: 20 May 2021	Published: 23 June 2021
-----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

Abstract: Performance in daily life can be interpreted as an ability that exists in each individual to complete work according to their responsibilities to get good work results. Employee performance is very important for the survival of a company to achieve prosperity for every employee or stakeholder in the company. To find out how the simultaneous influence of transparency and accountability on the performance of employees of PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi. The type of research used in this research is quantitative research. The location of this research is PT. Bank SUMUT Sharia Branch Office Tebing Tinggi, Jln.Dr. Sutomo No. 21 Kota Tebing Tinggi, the sample to be taken from employees at PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi is a total of 30 people, the data analysis technique used in this study is the linear regression method (multiple regression analysis), while the result of this research is that transparency has an influence

Abstrak: Kinerja dalam keseharian dapat diartikan suatu kemampuan yang terdapat pada setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi setiap karyawan ataupun stakeholder di dalam perusahaan, Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan Transparency dan accountability terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SUMUT KC Syariah Tebing Tinggi, Jln.Dr. Sutomo No 21 Kota Tebing Tinggi, sampel yang akan diambil pada pegawai di PT. Bank SUMUT KC

on employee performance. Accountability has a significant and significant effect on performance. In this study together, Transparency and Accountability have an effect and are significant on employee performance.

Keywords: Transparency, Accountability and performance

Syariah Tebing tinggi yaitu keseluruhannya berjumlah 30 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear (multiple regresional analysis), adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah Transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat Dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Transparansi, Akuntabilitas dan kinerja

A. Pendahuluan

Di Era modern ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat persaingan dalam keunggulan untuk bersaing di dunia perusahaan terus berkembang. Dalam persaingan tersebut perusahaan diharuskan menyiapkan strategi yang baik agar perusahaan tetap unggul, maka dari itu dibutuhkan keunggulan yang bersifat kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dan unggul. Bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatan operasional bergantung kepada dana yang dipercayakan oleh pengguna jasa atau nasabah. Bank syariah adalah bank yang beroperasi dengan prinsip syariah dimana dalam operasionalnya bank syariah diatur oleh fatwa DSN-MUI dan hukum yang berlaku di Indonesia tentang perbankan syariah. Hal ini berkaitan pula dengan PP yang telah diatur dalam peraturan Bank Indonesia nomor 7/6/PBI/2005 Tentang Transparansi Informasi Produk Bank dan penggunaan data pribadi.

Sebagai salah satu Bank, PT Bank SUMUT Syariah KC Tebing-Tinggi berada di kota Tebing-Tinggi tepatnya di Jl. Sutomo No 26 kota Tebing Tinggi Sumatera Utara. Oprasional Bank SUMUT Syariah memiliki visi yaitu “Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan membangun daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat”. Sedangkan Misi Bank SUMUT Syariah yaitu “Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance” (Utara., 2021) .

Sebagai salah satu pelayanan publik dan untuk menjalankan visi dan misinya setiap karyawan Bank SUMUT Syariah harusnya bisa bekerja dengan maksimal, sehingga apa yang menjadi cita cita dan tujuan dari Bank SUMUT Syariah bisa tercapai, namun tidak dapat dipungkiri bahwa seringkali terdapat permasalahan yang menyangkut dengan kinerja sehingga membuat hasil kerja dari pegawai Bank SUMUT Syariah tidak maksimal, Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja adalah buruknya kinerja pelayanan publik, Keluhan masyarakat beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan penyimpangan penyelenggaraan pelayanan publik yang menduduki peringkat pertama masih keluhan mengenai kinerja dari BUMD,. Pengukuran kinerja dimulai dengan penetapan indikator kinerja diantaranya adalah Kuantitatif (seberapa banyak), Kualitatif (seberapa baik) dan Ketetapan Waktu (Triasmoko et al., 2014).

Kinerja para karyawan di PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi sendiri belum bisa di bilang maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum mencapai target atau karyawan hanya mencapai batas target minimum dari ketentuan yang berikan perusahaan, karyawan yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal, sehingga menyebabkan kendala pada PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi untuk menjalan tujuan perusahaan tentu saja jika dibiarkan hal ini akan menjadi masalah bagi perusahaan.

Kinerja dalam keseharian dapat diartikan suatu kemampuan yang terdapat pada setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi setiap karyawan ataupun *stakeholder* di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi keberlangsungan kegiatan operasional setiap perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Transparency sering dikatakan sebagai keterbukaan, keterbukaan dalam menjalankan tugas atau kinerja karyawan. *Accountability* dalam menjalankan setiap tugas, karyawan harus merencanakan serta membuat suatu program kerja serta tanggung jawab untuk tiap-tiap satuan tugas yang dapat *Transparency* sering dikatakan sebagai keterbukaan, keterbukaan dalam menjalankan tugas atau kinerja karyawan (Abdullah et al., 2014). *Accountability* dalam menjalankan setiap tugas, karyawan harus merencanakan serta membuat suatu program kerja serta tanggung jawab untuk tiap-tiap satuan tugas yang dapat. Salah satu sarana komunikasi perusahaan dengan pemangku kepentingan dalam memberikan informasi adalah kinerja sebagai lembaga bisnis (bank) untuk mempublikasikan laporan keuangan. Transparansi adalah memberikan informasi yang terbuka dan jujur kepada karyawan berdasarkan pertimbangan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggung jawaban perusahaan dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. Adanya transparansi dalam penyelenggaraan perusahaan akan jadi peningkatan terhadap kinerja karena semua kegiatan, program, pengelolaan keuangan dilakukan dengan terbuka dan dipublikasikan ke karyawan (Julita et al., 2014).

Accountability dapat diartikan sebagai suatu bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Komunikasi dari sisi manajemen suatu perusahaan adalah salah satu penentu kepercayaan pada industri perbankan, bank sebagai lembaga pengubah asset yang sebagian besar assetnya adalah uang public karenanya bank sangat bergantung pada kepercayaan untuk mempertahankan eksistensinya dalam sektor keuangan, pengungkapan informasi sebagai hal utama, berdasarkan wawancara dengan beberapa responden, masih terdapat kendala di PT Bank Sumut Syariah KC Tebing Tinggi dalam menjalankan asas akuntabilitasnya, sebagai BUMD yang berorientasi layanan publik, beberapa karyawan masih enggan melaporkan keberhasilan atau kegagalannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya, sehingga tidak adanya rasa bertanggung jawab dari diri karyawan, dengan adanya akuntabilitas karyawan bisa memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja karyawan dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas setiap karyawan dalam peningkatan kinerjadengan menjalankan asas akuntabilitas sebagai kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan (*disclosure*) segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

C. Hasil dan Pembahasan

Dibawah ini akan dijabarkan identitas responden yang menjadi objek penelitian sebanyak 30 responden, adapun identitas diri yang ditanyakan adalah , jenis kelamin, Usia, pendidikan dan pendapatan perbulan.

Tabel 4.1 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	11	36.7	36.7	36.7
25-35 tahun	12	40.0	40.0	76.7
36-45 tahun	6	20.0	20.0	96.7
> 45 tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan persentase usia responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 11 orang (36.7%), responden yang berusia diantara 25-35 tahun berjumlah 12 orang (40%), responden yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 6 orang (20%) dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 1 orang (3,3%).

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dalam prakteknya, dalam penelitian ini akan dijelaskan statistik besarkan masing masing variabel.

1. Transparansi

Tabel 4.6 Distribusi jawaban Variabel Transparansi

No/Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1. Informasi yang atasan dapatkan selalu diberitahukan kepada karyawan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
2. Perusahaan selalu memberikan informasi terbaru	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
3. Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
4. Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan	-	-	-	-	-	-	21	70	9	30
5. Kebijakan Perusahaan selalu tertulis	-	-	-	-	-	-	22	73.3	8	26.7
6. Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalui jalur pribadi	-	-	-	-	1	3.3	19	63.3	10	33.3
7. Laporan pelaksanaan yang disusun disajikan secara	-	-	-	-	1	3.3	18	60	11	36.7
8. Laporan pelaksanaan yang disusun harus disajikan terkini, dan tepat waktu	-	-	-	-	1	3.3	21	70	8	26.7

Penjelasan dari tabel diatas

- a. Pada pernyataan “Informasi yang atasan dapatkan selalu diberitahukan kepada karyawan dengan jelas dan tidak di tutupi” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Informasi yang atasan dapatkan selalu diberitahukan kepada karyawan dengan jelas dan tidak di tutupi
- b. Pada pernyataan “Perusahaan saya selalu memberikan informasi terbaru kepada setiap karyawannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan selalu memberikan informasi terbaru kepada setiap karyawannya
- c. Pada pernyataan “Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan kepada nasabah dan mana yang tidak” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21

orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan menentukan informasi apa saja yang bisa diinfokan kepada nasabah dan mana yang tidak

d. Pada pernyataan “Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan saya ataupun nasabah” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Informasi yang tidak bisa disampaikan secara umum tidak merugikan responden ataupun nasabah

e. Pada pernyataan “Kebijakan Perusahaan saya selalu tertulis agar bisa dibaca oleh pihak yang berkepentingan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kebijakan Perusahaan selalu tertulis agar bisa dibaca oleh pihak yang berkepentingan.

f. Pada pernyataan “Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalui jalur pribadi kepada setiap karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kebijakan yang bersifat internal selalu diinformasikan melalui jalur pribadi kepada setiap karyawan.

g. Pada pernyataan “Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan secara lengkap” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan secara lengkap.

h. Pada pernyataan “Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan sekarang, dan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Laporan pelaksanaan yang disusun oleh setiap karyawan harus disajikan sekarang, dan tepat waktu.

2. Akuntabilitas

Tabel 4.7 Distribusi jawaban Variabel Akuntabilitas

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas	-	-	-	-	-	-	18	60	12	40
2. Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar bekerja dengan baik	-	-	-	-	1	3.3	18	60	11	36.7
3. Semua organisasi bank harus mempunyai kompetensi	-	-	-	-	-	-	22	73.3	8	26.7
4. Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi	-	-	-	-	1	3.3	20	66.7	9	30
5. <i>Check And Balance System</i> dilakukan agar mengetahui kondisi finansial nasabah	-	-	-	-	1	3.3	21	70	8	26.7
6. <i>Check And Balance System</i> Merupakan salah satu bentuk keterbukaan	-	-	3	10	12	40	11	36.7	4	13.3
7. Perusahaan Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan	-	-	1	3.3	1	3.3	14	46.7	14	46.7
8. perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya	-	-	-	-	1	3.3	15	50	14	46.7

Penjelasan dari tabel diatas

a. Pada pernyataan “Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawannya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan Menetapkan tanggung jawab yang jelas kepada setiap karyawannya

- b. Pada pernyataan “Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Menetapkan tanggung jawab yang jelas dilakukan agar setiap karyawan bekerja dengan baik.
- c. Pada pernyataan “Semua organ organisasi harus bank mempunyai kompetensi bersaing untuk kemajuan bank tersebut” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (73.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Semua organ organisasi harus bank mempunyai kompetensi bersaing untuk kemajuan bank tersebut.
- d. Pada pernyataan “Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi masyarakat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (66.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kompetensi yang dibutuhkan harus sesuai dengan keadaan kondisi ekonomi masyarakat.
- e. Pada pernyataan “*Check And Balance System* dilakukan agar perbankan bisa mengetahui kondisi finansial nasabah” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (70%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa *Check And Balance System* dilakukan agar perbankan bisa mengetahui kondisi finansial nasabah.
- f. Pada pernyataan “*Check And Balance System* Merupakan salah satu bentuk keterbukaan antara nasabah dengan pihak perbankan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 11 orang (36.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa *Check And Balance System* Merupakan salah satu bentuk keterbukaan antara nasabah dengan pihak perbankan
- g. Pada pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 14 orang (46.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju Perusahaan tempat saya bekerja Memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk kemajuan perusahaan.
- h. Pada pernyataan “Memiliki ukuran kinerja yang jelas diperlukan agar perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya” mayoritas responden

menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Memiliki ukuran kinerja yang jelas diperlukan agar perbankan syariah tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan prinsipnya.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Distribusi jawaban Variabel Kinerja

No.	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerja	-	-	1	3.3	-	-	11	36.7	18	60
2. Hasil kerja selalu dipuji atasan	-	-	-	-	1	3.3	13	43.3	16	53.3
3. bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja	1	3.3	-	-	-	-	17	56.7	12	40
4. bersedia lembur jika dibutuhkan	-	-	-	-	1	3.3	19	63.3	10	33.3
5. bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	-	-	-	-	1	3.3	12	40	10	33.3
6. selalu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerja	-	-	-	-	3	10	12	40	15	50
7. terbisa bekerja dengan efektif dan efisien	-	-	-	-	-	-	14	46.7	16	53.3
8. menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya	-	-	-	-	1	3.3	14	46.7	15	50
9. bersedia menggunakan alat pribadi	-	-	-	-	1	3.3	14	46.7	15	50
10. bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan	-	-	-	-	1	3.3	15	50	14	46.7

Penjelasan dari tabel diatas

- a. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (60%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa bekerja ;lebih baik dari rekan kerjanya
- b. Pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu dipuji atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hasil kerjanya selalu dipuji atasan
- c. Pada pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (56.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan rekan kerjanya
- d. Pada pernyataan “Saya bersedia lembur jika dibutuhkan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bersedia lembur jika dibutuhkan.
- e. Pada pernyataan “Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (63.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai waktu yang ditentukan.
- f. Pada pernyataan “Saya slelau menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan rekan kerjanya.
- g. Pada pernyataan “Saya terbisa bekerja dengan efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (53.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka terbisa bekerja dengan efektif dan efisien.
- h. Pada pernyataan “Saya menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya

dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya.

- i. Pada pernyataan “Saya bersedia menggunakan alat pribadi sebagai pengganti inventaris” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menggunakan inventaris yang diberikan dengan seperlunya.
- j. Pada pernyataan “Jika keadaan mendesak saya bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 15 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Jika keadaan mendesak responden bisa menyelesaikan masalah tanpa instruksi dari atasan.

Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil penelitian yang telah ditemukan sebelumnya maka penulis membahas hasil penelitian sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah

1. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memang terdapat beberapa Informasi yang menjadi rahasiayang tidak diinformasikan kepada setiap karyawan sehingga kurangnya *Tranparancy* kepada karyawan pada PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi, walaupun begitu transparansi yang ada di PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi sebenarnya sudah berjalan dengan sangat baik hal ini dikarena informasi yang tidak diumumkan oleh perusahaan kepada pegawai biasanya merupakan informasi yang hanya boleh diketahui oleh level *middle manajemen* ke atas Beberapa manfaat penting adanya transparansi yaitu dapat mencegah terjadinya korupsi, mudah dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan, meningkatkan akuntabilitas pemerintah sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja pemerintah, meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen pemerintah untuk memutuskan kebijakan tertentu, menguatkan kohesi sosial,

karena kepercayaan publik terhadap pemerintah akan terbentuk, dan menciptakan iklim investigasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepastian usaha hasil penelitian menunjukkan Transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$), artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Transparansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi.

Teori yang diungkapkan Mardiasmo (2009) yang menyatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi penelitian yang dilakukan oleh Laurence, dkk (2015) dan Saputra, dkk (2014) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

2. Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja

Akuntabilitas yang berjalan di PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi sebenarnya sudah berjalan dengan cukup baik walaupun memang terdapat Karyawan PT Bank SUMUT Syariah Tebing Tinggi yang tidak melaporkan keberhasilan atau kegagalan dari pekerjaan tapi atasan mereka tetap melakukan audit atas hal tersebut sehingga apapun hasil yang dicapai oleh para karyawan akan tetap dipertanggung jawabkan oleh mereka, dan penelitian ini menjawab rumusan masalah tentang Bagaimana pengaruh *accountability* terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi Menurut Mardiasmo, menjelaskan bahwa pengertian akuntabilitas adalah sebagai berikut: “Kewajiban pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principle) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung-jawaban tersebut, Hasil penelitian ini

menunjukkan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil $0.05 (0.005 < 0.05)$, artinya dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a di terima : Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah Kc Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan Lukito (2014) yaitu akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya, teori yang diungkapkan Lembaga Administrasi Negara bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak.

3. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap kinerja

Transparansi dan Akuntabilitas PT. Bank SUMUT KC. Syariah Tebing Tinggi sudah berjalan dengan cukup baik, dan kedua hal tersebut memang mempengaruhi kinerja karyawannya. Sehingga dari hal tersebut perusahaan bisa melakukan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya, agar mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus bisa memberikan data data yang transparan kepada setiap karyawannya, agar tidak menimbulkan kesan ada yang ditutupi oleh perusahaan.

Sedangkan akuntabilitas diperlukan agar muncul kejujuran dari setiap karyawan atas pencapaian yang mereka lalui, baik itu keberhasilan atau kegagalan. Dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karya dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan

yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, nilai R^2 sebesar 0.565 atau 56.5% besaran sumbangan Transparansi dan Akuntabilitas terhadap kinerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

D. Simpulan

1. Transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana t hitung $>$ t tabel ($2.113 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.044 < 0.05$)
2. Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.060 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 ($0.005 < 0.05$).
3. Dalam penelitian ini secara bersama sama, Transparansi dan Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.569 > 3.34$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$).

E. Daftar Pustaka

- Abdullah, S., Saputra, D. S., & Darwanis. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Pemda Kabupaten Aceh Selatan). *Jurnal Administrasi Akuntansi : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2).
- Julita, J., Oktariyani, A., Atika, Darminto, Handayani, S. R., Harahap, S. S., Ardian, A. V., Andini, R., Raharjo, K., Efendi, A. F. W., Wibowo, S. S. A., Suharsimi, A., Ginting, M. C., Kasmir, Subramanyam, W., John, J., Ardiyanto, F. D., Hapsari, E. I., Widati, L. W., ... Rahar, K. (2014). analisa laporan keuangan. In *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH

PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).

Setiawan, H. R., & Abrianto, D. (2019). *Sistem Finansial Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung.

Utara., T. B. P. D. S. (2021). *VISI dan MISI - BANK SUMUT*. Wwww.Google.Com.