

PENGARUH TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS DAN RESPONSIBILITAS TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN MUQIMUS SUNNAH PALEMBANG

Siti Khodijah¹⁾, Tien Yustini²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Indo Global Mandiri

²⁾ Dosen Universitas Pasca Sarjana Indo Global Mandiri

¹⁾Email : sitikhodijah@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
03/06/2022

Revised:
28/06/2022

Accepted:
30/06/2022

Online-Published:
30/06/2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang secara parsial ataupun secara Simultan. Metode penelitian ini menggunakan survey deskriptif dan verifikatif, pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah Guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang. Pengolahan data menggunakan tool analisis SPSS 25 Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja Guru, Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja Guru, Responsibilitas terhadap kinerja Guru, serta transparansi , Akuntabilitas, Responsibilitas terhadap kinerja Guru secara simultan

Kata Kunci : Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transparency, accountability, and responsibility on teacher performance at the Muqimus Sunnah Islamic boarding school in Palembang partially or simultaneously. This research method uses descriptive and verification surveys, and field data collection uses questionnaires, interviews, and documentation techniques. This research is associative research, where in this study there are variables that are related and can influence other variables. The population of this study was teachers at the Muqimus Sunnah Islamic Boarding School in Palembang. Data processing using the SPSS analysis tool 25 The results of the research that there is an effect of transparency on teacher performance, accountability affects teacher performance, responsibility on teacher performance, as well as transparency, accountability, responsibility on teacher performance simultaneously

Keywords: *Transparency, Accountability, and Responsibility and Performance*

A. PENDAHULUAN

Kinerja guru menjadi tuntutan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, juga secara jelas telah menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan. (Amna Emda, 2016).

Secara teoritis, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya adalah kemampuan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam proses pengadministrasian suatu lembaga sekolah, dimana salah satunya mencakup aspek keuangan. Keuangan dan pembiayaan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu manajemen pendidikan. Dengan kata lain, mengingat setiap kegiatan sekolah memerlukan biaya, komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola secara

lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel, agar dana yang ada dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, serta sesuai dengan tuntutan seluruh *stakeholders* yang ada. *Good governance* atau tata kelola yang baik merupakan pedoman pengelolaan suatu organisasi yang berorientasi terhadap para *stakeholders*, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja (Anna Maria; Hartini H, 2020). Penyelenggaraan manajemen kelembagaan berbasis prinsip-prinsip *good governance*, akan menghindarkan pengelolaan organisasi yang tidak sesuai dengan tujuan, salah alokasi dana investasi, menciptakan manajemen yang solid dan bertanggungjawab, serta merupakan upaya pencegahan korupsi, karena mekanisme pengelolaan sumber daya organisasi, dilakukan oleh semua *stakeholders*, sehingga tidak ada pihak-pihak yang sangat dominan.

Akuntabilitas merupakan bentuk tanggungjawab untuk menjelaskan tindakan apa saja yang telah dijalankan sekolah dalam melakukan anggaran dan kegiatan yang bersangkutan kepada pihak yang berkepentingan. Selain akuntabilitas, transparansi juga merupakan hal wajib dalam pelaporan dan pengadaan anggaran, karena sekolah harus melakukan pemberian informasi tentang pelaporan anggaran yang terbuka dan jujur terhadap masyarakat dengan tujuan bahwa masyarakat memiliki hak dan kewajiban untuk mengetahui proses anggaran yang telah diberikan kepada sekolah. Seperti yang telah dijelaskan oleh (Kholmi, 2010) transparansi berkaitan dengan informasi organisasi yang mudah diakses oleh pihak-pihak berkepentingan, mudah dipahami, jelas, dan benar baik informasi keuangan, program maupun kinerja.

Kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimius Sunnah Palembang sebagaimana tergambar pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Kinerja Guru Pondok Peantren Muqimius Sunnah

No.	Kinerja Guru	Jumlah Guru	Tepat waktu		Terlambat	
			Jum	%	Jum	%
1.	Pembuatan RPP	85	40	47,06 %	45	52,94 %
2.	Pencapaian Kurikulum	85	65	76,47 %	20	23,53 %
3.	Pelaporan Hasil Pembelajaran	85	64	75,29 %	21	24,71 %

Sumber: Ponpes Muqimius Sunnah (2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja guru pondok pesantren muqimius Sunnah belum optimal, hal ini dapat disebabkan karena belum transparansinya pengelolaan laporan keuangan sekolah, masih rendahnya akuntabilitas dalam pengelaan laporan keuangan sekolah, serta kurangnya responsibilitas terhadap kebijakan-kebijakan yang ada di pondok pesantren muqimius sunnah. Semengtara saat ini pada setiap lembaga sektor publik diuntut untuk adanya transparansi. Di sekolah transparansi harus dibuktikan dengan memberikan informasi pada setiap kejadian penting dengan akurat dan tepat waktu (Indajang et al., 2020). Keterbukaan informasi yang disampaikan secara akurat dan tepat waktu akan menimbulkan efek timbal balik antara pihak internal maupun eksternal sekolah, serta mampu meningkatkan pengawasan terhadap mutu pendidikan (Rakasiwi, 2018). Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimius Sunnah Palembang.

Literature Review

Teori Transparansi

Pemerintahan yang bersih (*Good Government*) adalah salah satu tujuan atau ekspektasi dari *Good Governance*, selain pelaksanaan prinsip akuntabilitas juga yang tidak kalah pentingnya adalah penerapan prinsip keterbukaan atau yang dinamakan transparansi. (Rakhmawati, 2018) menjelaskan bahwa transparansi

berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumberdaya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, termasuk informasi tentang keuangan serta informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Pentingnya prinsip transparansi lebih dikuatkan melalui UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, di dalamnya menjelaskan azas transparansi pada penyelenggaraan pemerintah daerah, azas untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan tetap memperhatikan perlindungan hak asasi pribadi, golongan dan rahasia negara.

Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, hak memperoleh informasi merupakan hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara dan organisasi publik lainnya serta segala sesuatu yang berakibat pada kepentingan publik seperti halnya informasi tentang permasalahan ekonomi, sosial, politik maupun bidang-bidang lainnya haruslah tersedia dan dapat diakses oleh semua orang dengan sarana media massa, media elektronik maupun media cetak yang bertanggung jawab.

Lodge (2003) dalam (Daniel Aditya Utama, 2014) menyatakan bahwa "*transparency is associated with prescribed standards of making regulatory activities access- and assess-able*. Sedangkan Klimes mendefinisikan *transparency is readily understandable, clear, without guile, candid*". Menurut Abidin (2004), dalam (Daniel Aditya Utama, 2014) transparansi juga dapat diartikan bahwa "informasi yang

berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Selain itu, informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja lembaga tersedia dan disajikan dalam bentuk atau media yang mudah dipahami". Hal senada dikemukakan (Paulsen, 2018) yang menyatakan bahwa "transparansi berkaitan dengan informasi yang terbuka dan dapat diakses oleh siapapun".

Teori Akuntabilitas

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban, yang mengidentifikasi -kasikan secara umum adalah tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada bawahan untuk melaksanakan suatu tugas kewajibannya. Kohler (2007) dalam (Siswanto, 2015) berpendapat bahwa responibilitas adalah *acceptance of assigned authority* atau penerimaan atas penyerahan tugas atau tanggungjawab, kongkritnya penerimaan tugas atau tanggung jawab yang dilaksanakan oleh bawahan dari pimpinan dengan segala pertanggungjawabannya. Akuntabilitas sebagai unsur *good governance*, merupakan konsep tata kelola yang diadopsi oleh berbagai negara berkembang di dunia. (Rakhmawati, 2018) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang/ sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi. Sedangkan (Paulsen, 2018) mengemukakan akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Kedua penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa akuntabilitas menekankan pada pertanggungjawaban dari suatu

pelaksanaan kebijakan yang dilakukan secara periodik kepada masyarakat dan otoritas yang lebih tinggi.

Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip *good governance* adalah kewajiban untuk mempertanggung-jawaban atas hasil keputusan yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi, baik terhadap administrasi, keuangan serta program yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi yang berdasarkan pada kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan *disclosure* atas aktivitas kinerja finansial dari pemerintah maupun organisasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut.

Fungsi akuntabilitas lebih menekankan pada pelaksanaan pertanggung-jawaban dari lembaga-lembaga yang diberi mandat untuk melaksanakan program-program tertentu. Prinsip akuntabilitas merupakan salah satu ciri-ciri pemerintahan yang baik, di mana semua pihak (baik pemerintah, swasta dan masyarakat) harus mampu memberikan pertanggungjawaban atas mandat yang diberikan kepadanya. Secara umum, organisasi atau institusi harus akuntabel kepada mereka yang terpengaruh dengan keputusan atau aktivitas yang mereka lakukan.

Teori Responsibilitas

Responsibilitas berarti tanggapan, dengan cepat dan tepat, maka orang yang ditanya tersebut disebut responsif (*responsive*). Responsif membutuhkan kemampuan yang proposional dalam

waktu yang segera. Ada reaksi cepat tetapi tidak terkontrol dan dengan cara tidak proposional, lazim disebut dengan impulsif (*impulse atau impulsions*). Sifat dari impulsif ini disebut impulsif (*impulsive*). Responsif bermakna positif, sementara impulsif bermakna negatif.

Responsibilitas merupakan pemaknaan umum tentang tanggung jawab. Ia bisa berarti tanggung jawab secara moral dan bukan moral. Pemaknaan yang lebih khusus adalah liabilitas. Istilah “liabilitas” sering kali dialih bahasakan menjadi “tanggung gugat” yaitu tanggung jawab secara hukum. Kata-kata dalam bahasa hukum, seperti *corporate liability, liability based on fault*, atau *strict liability*. Semua kata *liability* tersebut mengacu pada pertanggung jawaban dari aspek hukum. Pengertian responsibilitas menurut kamus administrasi adalah keharusan seseorang untuk melaksanakan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Selain itu pertanggung jawaban mengandung makna bahwa meskipun seseorang mempunyai kebebasan dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya, namun ia tidak dapat membebaskan diri dari hasil atau akibat kebebasan perbuatannya, dan ia dapat dituntut untuk melaksanakan secara apa yang diwajibkannya.

Menurut (Giacalone & Thompson, 2006), responsibilitas adalah hal yang dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, keahlian, kemampuan, dan kecakapan. Kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang ditimbulkan. Responsibilitas berarti tanggapan, dengan cepat dan tepat, maka orang yang ditanya tersebut disebut responsif (*responsive*). Responsif membutuhkan kemampuan yang proposional dalam waktu yang segera. Ada reaksi cepat tetapi tidak terkontrol

dan dengan cara tidak proposional, lazim disebut dengan impuls (*impulse atau impulsion*). Sifat dari impuls ini disebut impulsif (*impulsive*). Responsif bermakna positif, sementara impulsif bermakna negatif.

Responsibilitas merupakan pemaknaan umum tentang tanggung jawab. Ia bisa berarti tanggung jawab secara moral dan bukan moral (Howard et al., 2020). Pemaknaan yang lebih khusus adalah liabilitas. Istilah “liabilitas” sering kali dialih bahasakan menjadi “tanggung gugat” yaitu tanggung jawab secara hukum. Kata-kata dalam bahasa hukum, seperti *corporate liability, liability based on fault*, atau *strict liability*. Semua kata *liability* tersebut mengacu pada pertanggung jawaban dari aspek hukum.

Teori Kinerja

(Widianingsih & Wulansari, 2018) memahami kinerja merupakan hasil atau luaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006). Kinerja berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan bebas, yaitu *performance*, yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ penampilan kerja (Wahyurudhanto, 2018).

Tenaga pengajar (edukatif) dalam usahanya untuk mencapai tujuan dan misi sekolah selalu terkait dengan bagaimana prestasi kerja (kinerja) yang telah ditunjukkan. Sebab prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru dapat menunjukkan kualitas dari guru yang bersangkutan yang pada gilirannya menunjukkan eksistensinya terhadap sekolah dan otomatis merupakan eksistensi dari sekolah tersebut.

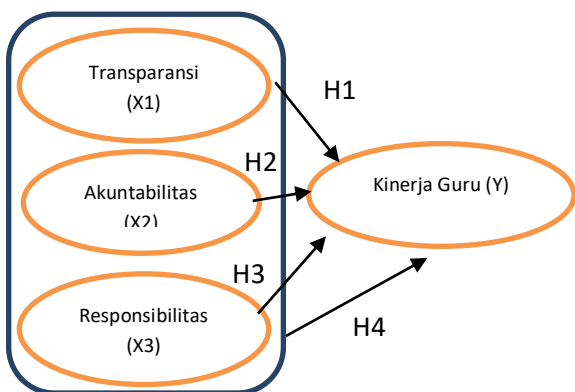
(Abdullah Maruf, 2014) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah

hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sebaik-baiknya. Sama halnya bagi guru yang benar-benar profesional, tidak akan merasa puas dengan mengulang-ulang begitu saja bahan pembelajaran yang telah disusunnya. Selanjutnya, dia juga akan merasa malu terhadap dirinya kalau dari tahun ke tahun dia tetap tidak memiliki perubahan.

Seiring dengan pendapat di atas, (Nabawi, 2019) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung Jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja guru akan tercipta jika guru melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan merupakan kecakapan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang tersedia. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu, sedangkan lingkungan merupakan karakteristik dari luar individu yang dapat membantu pekerjaan dengan optimal berupa metodologi, material, dan peralatan yang tersedia. Berdasarkan pendapat di atas, jelas bahwa kinerja merupakan sifat atau karakteristik suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam catatan kerja seseorang. kelompok atau organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka seseorang harus memiliki kecakapan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang diperlukan, Ketiga faktor ini tidak bisa dipisah antara satu dengan yang lainnya sehingga merupakan faktor yang saling ketergantungan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal dari seseorang.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), sistem penilaian sifat-sifat biasanya memuat 10 (sepuluh) sampai 15

(lima belas) ciri-ciri pribadi, seperti kesanggupan bergaul dengan orang-orang pimpinan, kompensasi analitis, kerajinan, perkembangan, dan intensif. Dari kerangka teori di atas dapat disajikan dalam bagan alur penelitian ini :



Gambar 1 bagan Kerangka Pemikiran penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian dan kerangka pemikiran penelitian serta alur pikir, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 = Diduga terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.
- H_2 = Diduga terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.
- H_3 = Diduga terdapat pengaruh responsibilitas terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.
- H_4 = Diduga terdapat pengaruh transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini masuk jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan dua jenis penelitian lainnya yaitu penelitian deskriptif dan komparati. populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk diteliti. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah 85 Guru di Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang, dan semua populasi dijadikan sampel, maka metode penentuan *Sampling* jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono., 2016)

Variabel pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban SS (sangat setuju), S (Setuju), R (ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 2 Daftar Pembobotan Penilaian variabel Penelitian

No	Alternatif Jawaban	Bobot Pertanyaan (+)	Bobot Penilaian (-)
1	SS (sangat setuju),	5	1
2	S (Setuju),	4	2
3	R (ragu),	3	3
4	TS (Tidak Setuju),	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju).	1	5

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, adapun

variabel tersebut yaitu Transparansi(X_1) dan Akuntabilitas (X_2) sebagai variabel *independent*, Responsibilitas(Y) sebagai variabel *intervening* dan Kinerja Guru (Z) sebagai variabel *dependen*, dimana terdapat sub – sub variabel dan indicator yang akan diukur dengan skala interval.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari: nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.364	1.086		1.256	0.213	
Transparansi	0.050	0.099	0.050	0.503	0.616	0.227
Akuntabilitas	0.288	0.089	0.390	3.246	0.002	0.154
Responsibilitas	0.414	0.084	0.499	4.924	0.000	0.217

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

b. Uji Heteroskedesitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2016) Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (*heteroskedastisitas*). Jika *probabilitas signifikan* > 0.05, maka model regresi tidak mengandung *heteroskedastisitas*.

Tabel 4 Uji Heterodeskesitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2356.218	3	785.406	122.950	.000 ^b
Residual	517.429	81	6.388		
Total	2873.647	84			

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

c. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

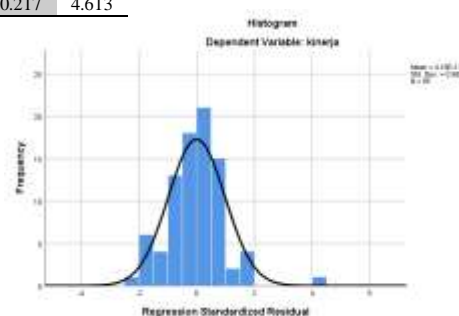
1) Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidak dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis, maka model

3) regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Normalitas Histogram

d. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan uji F. hasil perhitungan

selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel dengan taraf signifikansi 5%. Koefisien F-hitung diperoleh dari program SPSS Versi 25. Jika nilai F-hitung < F-tabel, maka hubungan antar variabel bebas dengan terikat adalah linear dan sebaliknya jika nilai F-hitung > F-tabel, maka hubungan antar variabel bebas dan terikat adalah tidak linear.

Tabel 5 Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2356.218	3	785.406	122.950	.000 ^b
Residual	517.429	81	6.388		
Total	2873.647	84			

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Analisis regresi dapat juga digunakan untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Jadi, analisis regresi berganda bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013).

Uji regresi Linier Sederhana

a. Hasil pengujian Hipotesis -1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial transparansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sebagaimana tersebut dalam tabel berikut

Tabel 6 Pengaruh transparansi terhadap kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.527	1.285			5.081	0.000
Transparansi	0.800	0.066	0.798		12.047	0.000

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = -6,257 + 0,800X_1$.

Dalam Tabel 6 diatas pegawai dan guru Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang diperoleh t hitung 12,047 > t tabel 1,9982 sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima bahwa terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang Dengan demikian hipotesis 1 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris

Tabel 7 Summary transparansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	0.636	0.632	3.549

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,789 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,636 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 63,6% terhadap variabel Y dan 36,4%

lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1

- b. Hasil pengujian Hipotesis -2
 Ho₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.
 Ha₂ : Diduga terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00<0,05 sebagaimana tersebut dalam tabel berikut.

Tabel 8 Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.211	1.216		1.819	0.073
Akuntabilitas	0.643	0.040	0.872	16.241	0.000

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = -2,211 + 0,643X_2$.

Dalam Tabel 8 diatas pegawai dan guru Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang diperoleh t hitung 16,241 > t tabel 1,9982 sehingga Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima bahwa terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang Dengan demikian hipotesis 1 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris

Tabel 9 Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.872 ^a	0.761	0.758	2.879

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0,872 Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,761 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X₂ memiliki pengaruh kontribusi sebesar 76,1% terhadap variabel Y dan 23,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₂

- c. Hasil pengujian Hipotesis -3
 Ho₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh tanggungjawab terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.
 Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh tanggungjawab terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial tanggungjawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00<0,05 sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

Tabel 10 Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kinerja

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.761	1.126		2.453	0.016
Tanggungjawab	0.733	0.043	0.882	17.085	0.000

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = -2,761 + 0,733X_2$.

Dalam Tabel 10 diatas pegawai dan guru Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang diperoleh t hitung $17,085 > t$ tabel $1,9982$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru Pada Pondok Pesantren Muqimus Sunnah Palembang Dengan demikian hipotesis 1 berhasil mengonfirmasi teoritis dengan empiris

Tabel 11 Summary responsibilitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	0.779	0.776	2.769

Sumber : Output SPSS diolah Peneliti, 2021

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah $0,882$ Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah $0,779$ yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X_3 memiliki pengaruh kontribusi sebesar $77,9\%$ terhadap variabel Y dan $22,1\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_3

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Transparansi yang baik dalam lembaga seperti pada pondok pesantren Muqimus Sunnah Palembang akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru asalkan ada kemauan dari lembaga untuk transparansi
- 2) Akuntabilitas dalam lembaga penting agar meningkatkan rasa kepercayaan kepada semua pihak terutama kepada guru dan karyawan. Dengan meningkatkan akuntabilitas akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan pada pondok pesantren Muqimus Sunnah Palembang
- 3) Tanggung jawab yang baik akan mempengaruhi kepercayaan terhadap tugas dan tanggung jawab semua pekerjaan, dengan meningkatkan tanggung jawab maka kinerja guru akan meningkat.
- 4) Hasil dari jawaban responden pada angket jawaban yang dominan pada variabel kinerja yaitu pada pernyataan Guru mampu bekerja sama secara profesional sesuai dengan ketentuan, ini berarti kinerja guru dan pendidik di Pondok Pesantren sudah melakukan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru dan pendidik.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan dalam:

- 1) Selayaknya pihak yayasan mengungkapkan informasi yang diperlukan bagi guru dan karyawan dengan mudah dan terbuka agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.
- 2) Sebaiknya yayasan memberikan target operasional sangat layak dan terukur untuk dikerjakan oleh guru dan karyawan agar menjadi dorongan dalam bekerja
- 3) Yayasan memberikan tugas yang dikerjakan dapat sudah sesuai dengan

tanggung jawab yang dibebankan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja

- 4) Agar yayasan dapat lebih meningkatkan bekerja sama secara profesional sesuai dengan ketentuan

E. DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.); 1st ed.).
- Amna Emda. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117.
- Anna Maria; Hartini H. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Profesional Dosen Terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Semester II AKJP II Pekanbaru. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora ...)*, 3(1), 15–22.
- Daniel Aditya Utama, R. S. P. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika, Ekonomi*, IX(2), 100–114.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (semarang). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., & Thompson, K. R. (2006). Business ethics and social responsibility education: Shifting the worldview. *Academy of Management Learning and Education*, 5(3), 266–277. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2006.22697016>
- Howard, T. O., Winkelmes, M. A., & Shegog, M. (2020). Transparency Teaching in the Virtual Classroom: Assessing the Opportunities and Challenges of Integrating Transparency Teaching Methods with Online Learning. *Journal of Political Science Education*, 16(2), 198–211. <https://doi.org/10.1080/15512169.2018.1550420>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v12i2.17881>
- Kholmi, M. (2010). Persepsi Konstituen terhadap Akuntabilitas Keuangan Partai Politik (Studi di Kota Malang). *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 1945, 207–222. <https://doi.org/10.18202/jamal.2010.08.7089>
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. In *Yogyakarta*. Andi.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paulsen, C. D. and M. F. (2018). Transparency in Cooperative Online Education. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 32(3), 83–93.
- Rakasiwi, S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 9(2), 1001–1008. <https://doi.org/10.24176/simet.v9i2.2528>
- Rakhmawati, I. (2018). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Dengan Partisipasi

- Stakeholder Sebagai Variabel Moderasi. *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 1(1), 95. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v1i1.4078>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Full-Circle Learning MyLab. *Fortune*, 290.
- Siswanto, H. (2015). *Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi terhadap kinerja unit pengelola Kegiatan Kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Situbondo*. Universitas jember.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Wahyurudhanto. (2018). Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Polri 1. *Jurnal Ilmu Kepolisian* /, 12.
- Widianingsih, N. K. N., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Wilayah Telkom Bandung). *E-Proceeding of Management*, 5(2), 1960–1967.