

KINERJA PEMBERDAYAAN GENDER DALAM ASPEK KESELAMATAN

Devi Ratnasari
ITL Trisakti
devira492@gmail.com

Lucky Bindri
ITL Trisakti
p3m@itltrisakti.ac.id

Tedy Herdian
ITL Trisakti
tedyher@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and understand the effect of Investigator Accountability and Gender Empowerment on Performance of the Investigation Team. According to National Transportation Safety Committee, gender equality has become an important issue in development because socially it has differentiated roles, responsibilities, rights and functions as well as the activities of men and women in society. These differences ultimately make people tend to be discriminatory and picky about the treatment of access, participation, and control in the results of development of men and women including in the field of transportation and accident investigation. This research was using quantitative analysis methods with multiple regression analysis tools with a sample size of 40 respondents, calculated the relationship between the accountability of investigators along with gender empowerment on the performance of the investigation team. The results of the study: there is a positive relationship between Investigator Accountability and the Performance of the Investigation Team of the National Transportation Safety Committee as well as Gender Empowerment. And this also applies to the positive relationship between Investigator Accountability and Gender Empowerment together with the Performance of the National Transportation Safety Committee's Investigation Team. This research is not only useful to improve policy making in the field of human resource development in the National Transportation Safety Committee but also in other institutions that have the same scope.

Keywords: Gender, Accountability, Performance, Investigation Of Transportation Accidents

PENDAHULUAN

Berbagai upaya pembangunan yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia, baik itu perempuan maupun laki-laki, ternyata belum memberikan manfaat yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Hal ini tidak saja berarti bahwa hal-hak perempuan untuk memperoleh manfaat secara optimal dari pembangunan belum terpenuhi, tetapi juga karena masih belum termanfaatkannya kapasitas perempuan, sebagai sumberdaya manusia secara optimal. Disamping itu, rendahnya kualitas perempuan juga mempengaruhi kualitas generasi penerusnya, mengingat bahwa mereka mempunyai fungsi reproduksi dan sangat berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia masa depan. Sementara itu, kesetaraan dan keadilan gender belum sepenuhnya dapat diwujudkan

di segala bidang karena masih kuatnya pengaruh nilai sosial budaya yang patriarki, yang menempatkan laki-laki.

Beberapa peristiwa kecelakaan transportasi seperti yang terjadi beberapa waktu yang lalu dapat dijadikan contoh bahwa kendati telah memenuhi standar dan prosedur keselamatan yang berlaku, namun kesalahan sekecil apapun dapat menimbulkan ancaman bagi keselamatan transportasi. Tentu saja bahwa kecelakaan dapat menimbulkan korban jiwa maupun kerugian harta benda dan lingkungan yang seringkali tidak sedikit jumlahnya. Upaya keselamatan sistem transportasi merupakan tanggung jawab semua unsur: baik itu penyelenggara penyediaan jasa transportasi, yakni pemerintah sebagai regulator dan operator transportasi, maupun masyarakat luas sebagai pemanfaat jasa transportasi.

Upaya pemerintah sebagai otorita dan regulator antara lain adalah penyelenggaraan upaya keselamatan transportasi nasional, terwujud dalam pembentukan lembaga Komite Nasional Keselamatan Transportasi.

Saat ini, investigator Komite Nasional Keselamatan Transportasi terdiri dari para ahli dan profesional di bidangnya masing-masing yang pekerjaan utamanya di luar Kementerian Perhubungan; ada yang sebagai dosen, ahli mesin, penerbang, dokter dan ahli hukum, yang bekerja di berbagai perusahaan/institusi antara lain operator penerbangan, operator pelayaran dan perguruan tinggi. Disamping itu terdapat pula investigator yang masih berstatus sebagai staf/pejabat di lingkungan Kementerian Perhubungan. Penugasan investigator untuk melaksanakan investigasi pada dasarnya dengan pertimbangan kualifikasi pengetahuan, pemahaman serta pengalamannya di bidang yang terkait dengan transportasi dan tidak terkait dengan pertimbangan gender. Meskipun demikian terdapat kekurangberagaman gender dalam bidang pekerjaan investigasi kecelakaan seperti yang terlihat dalam data jumlah investigator berdasarkan gender di Komite Nasional Keselamatan Transportasi.

Upaya mewujudkan visi kesetaraan gender telah dilakukan dengan segenap daya dan upaya serta telah menempuh perjalanan waktu yang tidak pendek. Namun, mengingat sifatnya yang lintas bidang, lintas program dan banyaknya faktor yang berpengaruh dan saling terkait, maka hasil dan dampaknya belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Masih tingginya tindak kekerasan terhadap perempuan, masih adanya kesenjangan partisipasi pembangunan antara perempuan dan laki-laki, terbatasnya akses sebagian besar perempuan terhadap layanan kesehatan yang lebih baik, pendidikan yang lebih tinggi, dan kurangnya keterlibatan perempuan dalam kegiatan publik yang lebih luas, merupakan sebagian dari permasalahan yang perlu diselesaikan. Selain itu, masih adanya hukum dan peraturan perundang-undangan yang bias gender, diskriminatif terhadap perempuan,

dan belum peduli anak, menjadi tantangan yang harus diatasi. Masalah lain yang cukup mendasar adalah masih lemahnya kapasitas kelembagaan dan jaringan pengarusutamaan gender.

Gibson et al (2012) mengemukakan bahwa kinerja efektif individu secara keseluruhan memberikan kontribusi sangat besar pada prestasi organisasi, bukan dilihat bagian-bagian. Namun demikian, tidak ada ukuran atau kriteria yang merefleksikan secara tepat kinerja pada setiap tingkat. Karena kinerja yang luar biasa hanya akan dapat dicapai dengan membuat perubahan yang signifikan terhadap organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat adanya semangat kerja dimana di dalamnya termasuk beberapa nilai pencapaian keberhasilan baik bagi organisasi maupun individu. Sehingga kinerja individu merupakan potensi meraih keberhasilan.

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang efektif, Stone (2002) mengemukakan; *"To what extent do HRM policies contribute to employee performance and productivity and the organisation's overall profitability, growth and success?"* Selanjutnya, Noe et al., (2008) mengemukakan; *"Effective managers provide specific performance feedback to employees in a way that elicits positive behavioral responses. To provide effective performance feedback managers should consider the following recommendation"*.

Sementara Byars & Rue (2006) mengatakan kinerja didasarkan pada landasan penghargaan, pemberian penghargaan atas hasil kerja yang diperoleh tidak hanya pada organisasi atau perusahaan tetapi juga pada setiap tingkatan. Dan kinerja juga tidak terlepas atas pertimbangan mental dan moral (Stonner et al., 2002).

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu keberhasilan atas bentuk tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok dalam suatu kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula mulai dari awal hingga berakhirnya kegiatan secara efisien dan efektif. Dalam perkataan lain, bahwa kinerja

terlihat lebih memfokuskan pada pencapaian sasaran, baik secara individu maupun kelompok yang telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Jika, setelah melacak hasil, anda menemukan bahwa anggota tim melakukan pekerjaannya dengan baik, anda perlu mengakui keberhasilan tersebut. Semua jenis kinerja puncak biasanya tidak berawal dari keberhasilan.

Pengertian akuntabilitas publik menurut Mahmudi (2010) adalah; *“Kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal)”*. Akuntabilitas publik mengandung kewajiban menurut undang-undang untuk melayani atau memfasilitasi pengamat atau pemerhati independent yang memiliki hak untuk melaporkan temuan atau informasi mengenai administrasi keuangan yang tersedia sesuai dengan permintaan tingkat tinggi pemerintah. Dengan kata lain dalam akuntabilitas terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak lanjut dan kegiatannya terutama di bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi/atasannya. Dalam hal ini, terminologi akuntabilitas dilihat dari sudut pandang pengendalian tindakan pada pencapaian tujuan.

Pengertian akuntabilitas menurut Ulum (2004) adalah sebagai berikut: *“Akuntabilitas yaitu mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan kepada yang mendelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatannya”*. Rasul (2003) menyatakan bahwa akuntabilitas didefinisikan secara sempit sebagai kemampuan untuk memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan “seseorang” atau “sekelompok orang” terhadap masyarakat secara luas atau dalam suatu organisasi. Dalam konteks institusi pemerintah, “seseorang” tersebut adalah pimpinan instansi pemerintah sebagai penerima amanat yang harus memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan

amanat tersebut kepada masyarakat atau publik sebagai pemberi amanat.

Dari berbagai definisi akuntabilitas seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik.

Kaum perempuan menghadapi beragam masalah dalam mengakses pendidikan dan pelatihan, dalam mendapatkan pekerjaan, dan dalam memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja. Kendala-kendala ini dapat menimbulkan pelanggaran akan hak-hak dasar serta menghambat kesempatan kaum perempuan dan pada gilirannya akan merugikan masyarakat dan perekonomian Indonesia mengingat hilangnya kontribusi besar yang dapat diberikan kaum perempuan melalui tempat kerja. Gender merupakan isu yang terkait erat dengan isu-isu lainnya dalam Rencana Aksi Tripartit tentang Pekerjaan yang Layak 2002 – 2005. Strategi Pengarusutamaan Gender ILO Jakarta berupaya membangun komitmen yang lebih besar lagi dalam mempromosikan kesetaraan gender di seluruh bidang kegiatan ILO dan para mitra sosialnya. Terkait dengan wanita, Kartono, (2002) memandang sebagai sesosok pribadi sosial, yaitu pribadi psikofisik yang memerlukan antar-relasi jasmaniah dan psikis dengan manusia lain. Wanita juga ingin dicintai, ingin dihargai dan diakui, ingin dihitung dan mendapatkan status dalam kelompoknya.

Pakar lain menyarankan, apabila ingin mendapatkan jabatan yang lebih baik dalam kemajuan karier, walaupun selalu mengalami perubahan-perubahan, namun sepanjang untuk kebaikan wanita dan agar selalu menjadi kandidat dalam setiap kesempatan maka perlu membuat jaringan kerja dan kontak profesional dengan wanita lain, seperti halnya melakukan bisnis, hubungan

kerja seprofesi dan mempelajari kesempatan-kesempatan untuk melihat peluang karir lainnya (Advancing Women, 2000). Sebab, dalam bekerja pada dasarnya antara wanita dan pria sama baiknya, hanya cara kerja wanita berbeda dengan pria, yaitu khas dengan sifat-sifat kewanitaannya atau kodratnya (Kartono, 2002:9). Konsep pengaturan kesetaraan gender telah diterapkan Swedia Public Transport dalam penyusunan kebijakan transportasi.

Fracchia (2007) menjelaskan visi pengembangan kesetaraan gender adalah perempuan harus lebih banyak berkontribusi dalam industri transportasi publik dan sebaliknya transportasi publik harus berkontribusi dalam pengoperasian yang lebih adil dan setara. Dengan merujuk pada pengertian yang dikemukakan ilmuwan sosial, konsep gender dikemukakan Kementerian Pemberdayaan Perempuan sebagai penjelasan tentang mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana perbedaan yang merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan (Badan Koordinasi KB Nasional dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, 2005). Perbedaan peran kodrati dan peran bentukan budaya ini penting dipahami pada masyarakat, karena dalam prakteknya terjadi pencampuran pengidentifikasian ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak dapat dirubah dan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrati (gender) yang sebenarnya dapat dirubah. Gender

sebagai perbedaan perempuan dan laki-laki berdasarkan *social construction* tercermin dalam kehidupan sosial yang berawal dari keluarga. Hal ini juga menunjukkan adanya *social expectation* (ekspektasi sosial) yang berbeda terhadap anak perempuan dan anak laki-laki (Morris, 1987). Sejak dini perempuan disosialisasi bertindak lembut, tidak agresif, halus, tergantung, pasif, dan bukan pengambil keputusan. Sedangkan laki-laki sebaliknya, disosialisasikan harus aktif, agresif, mandiri, pengambil keputusan dan dominan. Kontrol sosial perempuan jauh

lebih ketat ketimbang laki-laki (Sihite, 2007).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut. Permasalahan yang bersifat asosiatif adalah permasalahan yang menghubungkan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun permasalahan tersebut menurut sifat hubungannya terdiri dari tiga jenis yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal dan hubungan interaktif.

Dalam penelitian ini hubungan yang dipakai adalah hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi/bebas) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi terikat). Penelitian dengan menggunakan metode asosiatif akan diuji dengan statistik, maka data yang diperoleh harus diangkakan. Data yang diperoleh berupa data primer yang berupa kuesioner. Untuk dapat diangkakan, maka diperlukan instrument yang memiliki skala pengukuran. Populasi dalam penelitian ini adalah tim investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi di Tahun 2014 yakni sejumlah 69 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana atau *simple random sampling*, dengan ukuran sampel sebanyak 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Akuntabilitas Investigator (X1) dengan Kinerja Tim Investigasi (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Akuntabilitas Investigator (X1) dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y). Untuk mengetahui hubungan tersebut digunakan analisis korelasi sederhana antara X1 dengan Y atau r_{y1} . Dari hasil pengujian regresi dan

korelasi sederhana diperoleh besarnya koefisien garis regresi Y atas X1, yaitu konstanta a sebesar 59,743 dan koefisien arah regresi sebesar 0,538, sehingga hubungan antara kedua variable tersebut ditunjukkan oleh persamaan garis regresi.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan garis regresi, maka dilakukan uji F. Untuk jelasnya hasil uji F atas signifikansi koefisien regresi dan kelinearan model regresi terdapat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Variansi untuk Regresi Linear Y atas X1 dengan persamaan $\hat{Y} = 59,743 + 0,538X_1$

Sumber Variansi	dk	JK	RJK	F_{hit}	Ftabel	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total direduksi	39	1626.000				
Regresi	1	442.202	442.202	14.195**	4.02	7.12
Sisa	38	1183.798	31.153			
Tuna cocok	20	664.376	33.219	1.255 ns	1.84	2.38
Galat	18	476.467	26.470			

Hasil pengujian signifikansi regresi menunjukkan $F_h = 14,195 > F_{(0,01;1/38)} = 7,12$ dan hasil pengujian kelinearan regresi menunjukkan $F_h = 1,237 < F_{(0,05;20/18)} = 1,84$, yang berarti regresi Kinerja Tim investigasi (Y) atas Akuntabilitas Investigator (X1) sangat signifikan dan hubungan keduanya bersifat linear. Dengan demikian maka Akuntabilitas Investigator merupakan salah satu prediktor Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi.

Persamaan garis regresi $\hat{y} = 59,743 + 0,538X_1$ mengandung arti

bahwa setiap kenaikan satu skor Akuntabilitas Investigator akan menyebabkan kenaikan satu skor Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi sebesar 0,538 pada konstanta 59,743.

Kekuatan hubungan antara Akuntabilitas Investigator dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi dapat ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,521. Hasil uji signifikan koefisien korelasi antara variabel tersebut terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Akuntabilitas Investigator (X1) dengan Variabel Kinerja Tim Investigasi (Y)

n	Koefisien Korelasi (r_{y1})	Koefisien Determinasi	t_{hit}	t tabel	
				0,05	0,01
40	0.521	0.272	3.786**	1.67	2.39

** = Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Akuntabilitas Investigator (X1) dengan Variabel Kinerja

Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) bersifat positif dan sangat signifikan, dengan kata lain semakin tinggi Akuntabilitas

Investigator, semakin baik pula Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Dengan demikian maka menerima hipotesis pertama yang menyatakan: “*Terdapat hubungan yang positif antara Akuntabilitas Investigator (X_1) dengan Variabel Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y)*”. Koefisien determinasi sebesar 0,298 menunjukkan bahwa 27,2% varians yang terjadi pada Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan

Transportasi, dijelaskan oleh Akuntabilitas Investigator melalui regresi persamaan garis $\hat{y} = 59,743 + 0,538X_1$

Pengaruh antara Akuntabilitas Investigator dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi tetap positif dan sangat signifikan kendatipun variabel Pemberdayaan Gender dikontrol melalui uji korelasi parsial. Untuk lebih jelasnya hasil uji coba korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Korelasi Y atas X_1 Jika Variabel X_2 dikontrol

n	Korelasi Parsial	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hit}	t tabel	
				0,05	0,01
40	$r_{y1.2}$	0.415	3.018	1.67	2.39

Pengontrolan variabel Pemberdayaan Gender memberi efek menurunkan Akuntabilitas Investigator dengan korelasi Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi dari 0,521 menjadi 0,415. Uji signifikan koefisien parsial menunjukkan bahwa $t_h = 3,018 > t_{(0,01;38)} = 2,39$ yang berarti koefisien korelasi Akuntabilitas Investigator dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi jika Pemberdayaan Gender dikontrol adalah tetap sangat signifikan.

B. Pengaruh Pemberdayaan Gender (X_2) dengan Kinerja Tim Investigasi (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan terdapat hubungan positif

antara Pemberdayaan Gender (X_2) dengan Variabel Kinerja Tim investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y). Untuk mengetahui hubungan tersebut digunakan analisis regresi sederhana. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi antara variabel Pemberdayaan Gender (X_2) dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 58,129 + 0,559X_2$.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien regresi dan kelinearan model regresi tersebut maka dilakukan uji F yang rangkumannya terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Variansi untuk Regresi Linear Y atas X₂ dengan persamaan $\hat{Y} = 58,129 + 0,559X_2$

Sumber Variansi	dk	JK	RJK	F _{hit}	F _{tabel}	
					α = 0,05	α = 0,01
Total direduksi	39	1626.000				
Regresi	1	593.844	593.844	21.863**	4.02	7.12
Sisa	38	1032.156	27.162			
Tuna cocok	17	514.049	30.23	1.155 ns	1.84	2.38
Galat	21	549.833	26.183			

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 58,129 + 0,559X_2$ signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini menyebabkan hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima, karena $F_{hitung} = 21,863 > F_{tabel (1;38)} = 7,27$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 58,129 + 0,559X_2$ signifikan. Hasil linearitas menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak,

karena $F_h = 1,155 < F_t (0,05;1/38) = 0,241$. Oleh karena itu persamaan regresi $Y = 58,129 + 0,559X_2$ berbentuk linear. Persamaan ini mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu skor Pemberdayaan Gender akan menyebabkan kenaikan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi sebesar 0,559 pada konstanta 58,129.

Tabel 5. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Pemberdayaan gender (X₂) dengan Variabel Kinerja Tim Investigasi (Y)

n	Koefisien Korelasi (r _{y2})	Koefisien Determinasi	t _{hit}	t tabel	
				0,05	0,01
40	0.588	0.346	4.481**	1.67	2.39

** = Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Pemberdayaan Gender (X₂) dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) bersifat positif dan sangat signifikan. Artinya, semakin baik Pemberdayaan Gender maka makin tinggi pula Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Koefisien determinasi $(r_{y2})^2 = 0,346$ menunjukkan bahwa 34,6% varians yang terjadi pada Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan

Transportasi dapat dijelaskan melalui Pemberdayaan Gender. Dengan demikian maka menerima hipotesis kedua yang menyatakan : "*terdapat hubungan positif antara Pemberdayaan Gender dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi*".

Kekuatan hubungan antara Pemberdayaan Gender dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi didukung pula oleh keberartian korelasi parsial : $r_{y2.1}$ seperti terlihat dalam Tabel 6.

Tabel 6. Korelasi Y atas X2 Jika Variabel X1 Dikontrol

n	Korelasi Parsial	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hit}	t tabel	
				0,05	0,01
40	$r_{y2.1}$	0.506	3.737**	1.67	2.39

Pengontrolan variabel Akuntabilitas Investigator memberi efek menurunnya koefisien korelasi Pemberdayaan Gender dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi dari 0,588 menjadi 0,506. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial membuktikan bahwa $t_h = 3,737 > t_{(0,05;38)} = 1,67$ yang berarti koefisien korelasi Akuntabilitas Investigator dengan Pemberdayaan Gender dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi tetap signifikan walaupun Akuntabilitas Investigator dikontrol melalui uji korelasi parsial.

Akuntabilitas Investigator dan Pemberdayaan Gender dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Untuk mengetahui adanya hubungan secara bersama-sama antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat tersebut, digunakan regresi ganda. Dari hasil uji regresi dan korelasi jamak diperoleh persamaan regresi ganda yang ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 30,498 + 0,391X_1 + 0,446X_2$.

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan garis regresi ganda, maka dilakukan uji F seperti yang ditampilkan dalam tabel 7.

C. Pengaruh antara Akuntabilitas Investigator dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama dengan Kinerja Tim Investigasi

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah: terdapat hubungan positif antara

Tabel 7. ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Ganda, dengan Persamaan Regresi $\hat{Y} = 30,498 + 0,391X_1 + 0,446X_2$

Sumber Variansi	dK	JK	RJK	F_{hit}	Ftabel	
Total direduksi	39	1626.000			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	2	797.775	398.888	17.820**	4.07	7.27
Sisa	37	828.225	22.384			

Hasil pengujian signifikansi regresi adalah $F_h = 17,820 > F_{(0,01; 2/37)} = 7,271$. Hal ini menunjukkan bahwa regresi Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) atas Akuntabilitas Investigator (X_1), dan Pemberdayaan Gender (X_2) sangat signifikan. Hal ini berarti Akuntabilitas

Investigator, dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama merupakan prediktor Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Persamaan regresi $\hat{Y} = 30,498 + 0,391X_1 + 0,446X_2$ menunjukkan bahwa setiap pertambahan satu skor pada variabel Akuntabilitas Investigator, dan

Pemberdayaan Gender secara bersama-sama, dapat menyebabkan pertambahan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Kekuatan hubungan antara variabel-variabel

tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,700. Uji signifikan koefisien korelasi ganda terlihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda Akuntabilitas Investigator (X1) dan Pemberdayaan Gender (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Tim Investigasi (Y)

n	Korelasi	Korelasi Ganda	F _{hit}	F tabel	
				0,05	0,01
40	ry1.2	0.700	17.820	4.07	7.27

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara Akuntabilitas Investigator, dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama bersifat positif dan sangat signifikan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,491. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Akuntabilitas Investigator, dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi, 49,0% varians yang terjadi pada Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi, dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel X₁ dan X₂ melalui

persamaan garis regresi $\hat{Y} = 30,498 + 0,391X_1 + 0,446X_2$.

Hasil pengujian regresi dan korelasi ganda tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan: "terdapat hubungan positif antara Akuntabilitas Investigator dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi" dapat diterima. Selanjutnya, kekuatan hubungan antara variabel penelitian dapat pula diperbandingkan berdasarkan peringkat korelasi parsialnya, seperti terlihat dalam tabel 9.

Tabel 9. Peringkat Kekuatan Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat Berdasarkan Koefisien Korelasi Parsial

n	Korelasi Parsial	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
40	ry1.2	0.415	Kedua
40	ry2.1	0.506	Pertama

SIMPULAN

Akuntabilitas Investigator (X_1) mempunyai hubungan *positif* dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) meskipun dilakukan pengontrolan terhadap variable bebas yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Investigator (X_1) secara konsisten berhubungan langsung dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) dengan besaran koefisien determinasi sebesar 27,21%. Hal ini juga berarti makin tinggi Akuntabilitas Investigator maka akan tinggi Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi.

Pemberdayaan Gender (X_2) mempunyai hubungan *positif* dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) meskipun dilakukan pengontrolan terhadap variable bebas lain baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama tetap memberikan pengaruh sebesar 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Gender (X_2) secara konsisten berhubungan langsung dengan variabel Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y).

Akuntabilitas Investigator (X_1) dan Pemberdayaan Gender (X_2) secara bersama-sama mempunyai hubungan *positif* dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi (Y) dengan besaran koefisien determinasi 49,1%. Hal ini juga berarti bahwa Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan Akuntabilitas Investigator dan Pemberdayaan Gender secara bersama-sama.

Bertolak dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Akuntabilitas Investigator dan Pemberdayaan Gender mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi. Ditinjau dari sumbangan yang diberikan oleh dua variabel bebas tersebut ternyata Akuntabilitas Investigator faktor yang paling berpengaruh

terhadap Kinerja Tim Investigasi Komite Nasional Keselamatan Transportasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Koordinasi KB Nasional dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan, 2005.
- Byars, L.L. & Rue, L.W. (2006). *Human Resource Management*. 8th Edition. McGraw Hill Inc, New York.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. Jr. & Konopaske, R. (eds). (2012). *Organization: Behaviour, Structure, and Process*, Boston: McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2010), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN,
- Morris, R. D. (1987). Signaling, Agency Theory and Accounting Policy Choice, *Accounting and Business Research*, Vol. 18, No. 69, pp 47-56.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Sihite, R. (2007), *Perempuan, Kesenjangan, dan Keadilan: Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Stone, R.J. (2002). *Human Resource Management*. Fourth Edition. John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Ulum, I. (2004). *Sebuah Pengantar Akuntansi Sektor Publik*. Malang: UMM Press.