



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA ANGGARAN BERKONSEP VALUE FOR MONEY PADA BUMD KOTA MAKASSAR

*The Effect of Accountability, Transparency and Supervision on Budget Performance with the Value for Money Concept in Regional-Owned Enterprise (BUMD) Makassar City*

Revoluanca Adimuntja<sup>1</sup>, Lukman Setiawan<sup>2</sup>, Abdul Karim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: epoyadimuntja@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh langsung akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja anggaran, (2) menganalisis pengaruh langsung akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap Value for Money, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BUMD Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 32 anggota sebagai sampel dari seluruh jumlah anggota sebanyak 32 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggaran, (2) akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja anggaran melalui value for money.

**Kata Kunci:** Transparansi, Pengawasan, Value for Money, Kinerja Anggaran

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct effect of accountability, transparency and supervision on budget performance, (2) analyzing the direct influence of accountability, transparency and supervision on Value for Money, (3) analyzing the indirect effect of accountability, transparency and supervision on performance. This research was conducted at BUMD Makassar City. This research used primary data through a survey of 32 members as a sample from the total number of 32 members. The survey was conducted for 2 (two) months, March to May 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The research results show that: (1) The effect of accountability, transparency and supervision has a direct effect on Budget Performance, (2) accountability, transparency and supervision has an indirect effect on budget performance through value for money.*

**Keywords:** Accountability, Transparency, Supervision, Value for Money, Budget Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen berbasis kompetensi adalah tren baru dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan kompetensi khusus yang digunakan dalam pekerjaan tertentu, memungkinkan manajemen yang lebih individual dan pengembangan kompetensi yang lebih individual dalam jalur karir. Dari perspektif, kompetensi khusus untuk perusahaan atau pekerjaan yang diberikan dalam suatu organisasi.

Era reformasi saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma pertumbuhan menuju paradigma pemerataan pembangunan secara lebih adil dan berimbang. Perubahan paradigma ini antara lain diwujudkan melalui kebijakan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan tentang tanggung jawab politik dan

administratif pemerintah pusat, propinsi, dan daerah, dan Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang menyediakan dasar hukum tentang desentralisasi fiskal, dan menjelaskan pembagian baru mengenai sumber pemasukan dan transfer antar pemerintah.

Sejalan dengan adanya otonomi daerah maka timbul konsekuensi logis berupa tuntutan untuk menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan praktik keuangan yang sehat (*good governance*). Keuangan daerah tidak hanya berkaitan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), namun juga anggaran perusahaan yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) seperti diatur dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang menyatakan bahwa kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan daerah merupakan bagian dari kekayaan negara/daerah. Secara umum pendirian BUMD bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi perkembangan perekonomian daerah dan menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD), namun fakta menunjukkan bahwa sebagian besar BUMD di Indonesia masih memiliki Kinerja Anggaran yang memprihatinkan Kasus yang menunjukkan fakta tersebut yaitu BUMD yang ada di Daerah Provinsi Sulawesi Selatan masih memiliki kontribusi yang minim terhadap Pendapatan Asli Daerah. Padahal suntikan dana melalui APBD terus diberikan. Di Pemda Sulsel Perusahaan Daerah (Perseroda) yang diharapkan menyetor PAD. Namun dari BUMD tersebut, dua diantaranya kini dilanda krisis finansial.

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan APBD Sulsel menyebutkan dalam rentang 2021-2023. Penyertaan modal dari APBD yang telah digelontorkan perusahaan dari tahun 2021 hingga 2023 mencapai Rp15,6 miliar. Bahkan lebih parah lagi, perusahaan ini justru terkena perkara hukum. Bermula dari penyertaan modal senilai Rp 6,3 miliar pada tahun 2015, bukannya memperkuat korporasi, justru pada tahun 2016 PT Perseroda merugi miliaran rupiah sehingga penyertaan anggaran dipandang tak tepat sasaran, Era reformasi memberikan peluang untuk memperbaiki tata kelola keuangan daerah melalui otonomi daerah dan penerapan *good governance*. Namun, banyak BUMD masih menunjukkan kinerja anggaran yang lemah, seperti yang terlihat pada BUMD di Kota Makassar. Penelitian ini berfokus pada bagaimana akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja anggaran melalui penerapan konsep *Value for Money*

Selain Kinerja Anggaran yang buruk, BUMD juga digunakan sebagai sarana untuk melakukan tindak kecurangan dan inefisiensi. Sejak tahun 2014 tercatat PDAM Kota Makassar banyak terindikasi dugaan penyelewengan yang dilakukan oleh Direktur Usaha. Dalam laporan temuan dari LHP BPK ditemukan penyimpangan dana. Selain itu pada tahun 2015 perusahaan ini kembali melakukan tindakan penyelewengan. PDAM Kota Makassar meminta anggaran sebesar Rp 73 miliar untuk penyediaan air bersih di wilayah Kota Makassar. Adanya kasus-kasus seperti di atas menunjukkan jika manajemen BUMD belum dikelola dengan baik karena belum berjalannya fungsi perencanaan dan

pengendalian dan masih belum dipahaminya prinsip transparansi dan akuntabilitas. BUMD merupakan badan usaha milik daerah yang tujuan pembentukannya salah satunya adalah melayani kepentingan masyarakat atau publik. Hal ini menandakan bahwa sudah seharusnya BUMD melaksanakan prinsip akuntabilitas, transparansi dan pertanggungjawaban dalam pengelolaan anggaran, adapun wujud dari ketiga prinsip tersebut adalah dibuatnya laporan pertanggungjawaban. Dalam pengelolaan anggaran harus akuntabilitas dan transparansi, mengingat salah satu elemen penting dari perwujudan *Good Corporate Governance (GCG)* adalah pengelolaan anggaran yang baik. Agar pengelolaan anggaran dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran maka dibutuhkan pengawasan dari atasan secara langsung dan badan legislatif serta lembaga pengawas yang khusus dibentuk untuk mengendalikan perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Adanya pengawasan akan membuat perencanaan anggaran yang disusun dapat berjalan secara efisien, efektif dan ekonomis. Menurut Mardiasmo (2002: 4) “*Value for Money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama yaitu ekonomis, efisien, dan efektivitas”. Penggunaan prinsip *Value for Money* dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki anggaran sektor publik. Adanya beberapa kasus pengelolaan anggaran yang kurang baik, menandakan bahwa dalam pelaksanaan penganggaran di sektor publik harus didasarkan pada pelaksanaan akuntabilitas, transparansi dan prinsip *Value for Money*.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh langsung akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja anggar, (2) menganalisis pengaruh langsung akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap *Value for Money*, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung akuntabilitas, transparansi dan pengawasan terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BUMD Kota Makassar.

## **2. METODE**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BUMD Kota Makassar. dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 3 (tiga) bulan mulai Maret 2024 sampai dengan Mei 2024.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan terhadap jumlah Karyawan pada Kantor BUMD Kota Makassar. Populasi, adalah Karyawan yang berada pada ruang lingkup kerja Kantor BUMD Kota Makassar. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 32 orang Karyawan (PDAM, 2024). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah yakni 32 orang Karyawan, sekaligus jumlah tersebut menjadi responden dalam penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti. Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mewawancarai sumber informasi otoritas atau pengetahuan dan dapat memberikan bahan informasi yang valid tentang seluk beluk kejadian yang dipertanyakan oleh pewawancara. Dokumentasi untuk mencari data mengenai variabel yang pengumpulan datanya berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Kinerja Anggaran pada Kantor BUMD Kota Makassar. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden di Kantor BUMD Kota Makassar.

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka dalam memecahkan atau menganalisis permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif yaitu untuk mengukur dan menganalisa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Anggaran Karyawan pada Kantor BUMD Kota Makassar dengan memberikan alasan yang bersifat nalar dan teoritik. Metode analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan model SEM (system equation model) menggunakan smart PLS, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel, akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan. Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y_1$ , dan  $Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 + \epsilon_2$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran secara langsung melalui Value For Money Pada Kantor BUMD Kota Makassar.

##### 1) Akuntabilitas Terhadap Kinerja Anggaran

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden tingkat pendidikan pegawai didominasi pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Akuntabilitas secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Pada pengujian pengaruh langsung antara Akuntabilitas terhadap Kinerja Anggaran, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Anggaran. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Akuntabilitas akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Anggaran. Hal ini sejalan dengan Sunarso (2010) bahwa

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi Kinerja Anggaran sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Secara sintesis, Akuntabilitas sepertinya tidak menciptakan efek signifikan pada Kinerja Anggaran karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, Akuntabilitas memainkan peran antededen dalam Kinerja Anggaran, menghasilkan efek signifikan pada Kinerja Anggaran. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap Kinerja Anggaran pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada instansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh Akuntabilitas seperti manusia lainnya.

##### 2) Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Transparansi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Transparansi terhadap Kinerja Anggaran. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Transparansi, akan mengakibatkan semakin tinggi Transparansi. Temuan

ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Transparansi, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Transparansi berimplikasi terhadap Kinerja Anggaran pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Transparansi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan Kinerja Anggaran baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Transparansi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan Kinerja Anggaran atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan Kinerja Anggaran. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan Kinerja Anggaran sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan Kinerja Anggaran. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan Transparansi sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Transparansi adalah suatu sikap atau perilaku pegawai

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Transparansi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Transparansi terhadap Kinerja Anggaran. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Transparansi, akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Anggaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Transparansi, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Transparansi berimplikasi terhadap Kinerja Anggaran pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Transparansi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan Kinerja Anggaran baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Transparansi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan Kinerja Anggaran atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan Kinerja Anggaran. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan Kinerja Anggaran sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan Kinerja Anggaran. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan Transparansi sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk

terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menamakan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Transparansi adalah suatu sikap atau perilaku pegawai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### 3) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Pengawasan secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Anggaran. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pengawasan, akan mengakibatkan semakin tinggi Pengawasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pengawasan, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Pengawasan berimplikasi terhadap Kinerja Anggaran pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Pengawasan merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Pengawasan guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung

meningkatkan Pengawasannya. Fakta lain dikemukakan oleh B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) Akuntabilitas kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Fakta empirik juga atas temuan Sardiman (2007) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa Teori motivasi merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik

### 4) Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Value For Money

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Akuntabilitas secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Value For Money. Pada pengujian pengaruh langsung antara Akuntabilitas terhadap Value For Money, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $<0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Akuntabilitas terhadap Value For Money. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Akuntabilitas, akan mengakibatkan semakin tinggi Value For Money. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Value For Money informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap

dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil Kinerja Anggaran yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

#### 5) Pengaruh Transparansi Terhadap Value For Money

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Value For Money. Pada pengujian pengaruh langsung antara Transparansi terhadap Value For Money, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.505, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Transparansi terhadap Value For Money. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya. Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu: Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan, Kesenambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan sebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain-lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang pegawai dalam memanfaatkan teknologi

#### 6) Pengaruh Pengawasan Terhadap Value For Money

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Value For Money. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pengawasan terhadap Value For Money, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Value For Money. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis. Menurut Wibowo (2016), Kinerja Anggaran berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja Anggaran berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari

karyawan dan bagaimana Kinerja Anggaran karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya. Pengawasan menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan pengawasan berbaisiinformasi. Selain itu menurut Kadir (3013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut. Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Value For Money. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pengawasan terhadap Value For Money, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Value For Money. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis. Menurut Wibowo (2016), Kinerja Anggaran berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja Anggaran berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari

dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut

#### 7) Pengaruh Value For Money Terhadap Kinerja Anggaran

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Value For Money secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Pada pengujian pengaruh langsung antara Value For Money (Y1) terhadap Kinerja Anggaran (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $< 0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Value For Money (Y1) terhadap Kinerja Anggaran (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Anggaran organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan Transparansi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Value For Money Informasi dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Value For Money Informasi dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain. Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Value For Money secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran. Pada

pengujian pengaruh langsung antara Value For Money (Y1) terhadap Kinerja Anggaran (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar  $<0.001$ . Karena p-value  $< 0.05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Value For Money (Y1) terhadap Kinerja Anggaran (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Anggaran organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan Transparansi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Value For Money Informasi dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Value For Money Informasi dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran melalui Value for Money

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggaran melalui Value for Money. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Akuntabilitas (X1), Transparansi (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Anggaran (Y2) melalui Value for Money (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038)  $< 0.05$  maka pengaruh mediasi Value for Money bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai

Value for Money maka semakin besar pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Anggaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa Value for Money merupakan variabel mediasi antara Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan dan Kinerja Anggaran. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa Kinerja Anggaran dipengaruhi secara tidak langsung oleh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan dapat meningkatkan Kinerja Anggaran dengan jika pegawai dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjangkau, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja Anggaran (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja Anggaran pegawai merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada pegawai berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu Kinerja Anggaran pegawai dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselarasan antara upaya pencapaian tujuan pegawai dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan Kinerja Anggaran pegawai yang akan mempengaruhi Kinerja Anggaran suatu lembaga maupun organisasi. Bagi pegawai yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada pegawai, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas pegawai tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan Kinerja Anggaran secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan Kinerja Anggaran pegawai di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan pegawai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai dalam lembaga.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggaran. Akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja anggaran melalui value for money.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya I*. Setiyaningrum, "Skripsi\_Irna Setiyaningrum\_15812147028," pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawas. Terhadap kinerja anggaran. Dengan konsep value money pada badan usaha milik drh. Di yogyakarta, 2017.
- A. Halim and S. Abdullah, "Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintah Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi," *J. Akunt. Pemerintah.*, vol. 2, no. May 2006, pp. 53–64, 2006.
- C. Ulya and E. B. Astuti, "Analisis Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kab Tegal, Bumd Kab Tegal, Ikatan Profesi Notariat Kab Tegal, Camat Dan Lurah Kab Tegal)," *AKSES J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 63–79, 2020, doi: 10.31942/akses.v13i2.3242.
- A. F. Tameon, S. J. M. Rafael, and L. L. Ga, "Analisis Kinerja Anggaran Menggunakan Metode Value for Money Pada Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Perode 2017-2021," *J. Akunt. Transparansi Dan Akuntabilitas*, vol. 11, no. 1, pp. 40–50, 2023, doi: 10.35508/jak.v11i1.10250.
- S. A. R. Sanaky, "Transparansi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa Dalam Rangka Optimalisasi Kontribusi Pada Perekonomian Daerah," *Batulis Civ. Law Rev.*, vol. 2, no. 2, p. 126, 2021, doi: 10.47268/ballrev.v2i2.688.
- A. D. Pramedi and N. A. Haryono, "Pengaruh Financial Literacy, Financial Knowledge, Financial Attitude, Income dan Financial Self Efficacy terhadap Financial Management Behavior Entrepreneur Lulusan Perguruan Tinggi di Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 2, p. 572, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n2.p572-586.
- L. Samosir, "Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Nabire," *J. Sketsa*, vol. 15, no. 1, pp. 1–13, 2022.
- M. V Saputra, "Pengaruh Pengawasan Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Instansi Pada Pemerintah Kota Padang (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang ...)," *J. Akunt.*, 2014, [Online]. Available: <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/1565%0Ahttp://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/1565/1188>.

- Dila Wandasari and Aqwa Naser Daulay, "Analisis Value For Money Dalam Mengukur Kinerja Keuangan," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 1, no. 4, pp. 86–96, 2023, doi: 10.55606/makreju.v1i4.2155.
- A. A. R. Makmur, "Analysis of Value for Money and Accountability in Improving Public Services At The Makassar City Water Corporation," *J. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 87–103, 2022.
- A. D. Astuti, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Transparansi Informasi keuangan Via Website (Studi empiris keuangan pada pemerintah daerah di Jawa Timur periode 2018)," *Mega Akt. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 132–138, 2020.
- A. Yunimas and A. Putro, "Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar," *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 1, pp. 50–64, 2016.
- A. A. Putra, "Kebijakan Disiplin Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Penterintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara).," *J. Adm. Reform*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2013.
- N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkung. Kerja Dan Motiv. Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021.
- W. M. Herawati, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejaticabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo," *J. Manaj. Sains*, vol. 1, no. 1, 2021.
- N. Syaputra and M. Kusuma, "Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Agung Automall Bengkulu," *J. Ekombis Rev. – J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 432–442, 2022, doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1> Article.