

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, TUNJANGAN KINERJA,
ETOS KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS MELALUI
TRANSPARANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PNS
DI PEMDA BANTUL**

TESIS



UST

**DISUSUN OLEH :
ANGGITA PUTRI RACHMAWATI
2021301056**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, TUNJANGAN KINERJA, ETOS KERJA
TERHADAP AKUNTABILITAS MELALUI TRANSPARANSI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
PADA PNS
DI PEMDA BANTUL**

TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Prasyarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Yogyakarta**



Oleh

Anggita Putri Rachmawati

NIM: 2021301056

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN



Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Pembimbing I

(Prof. Dr. Sri Hermuningsih, M.M)

Pembimbing II

(Dr. Gendro Wiyono, M.M)

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, TUNJANGAN KINERJA, ETOS
KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS MELALUI TRANSPARANSI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PNS
DI PEMDA BANTUL**

Disusun Oleh:
ANGGITA PUTRI RACHMAWATI
NIM : 2021301056
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan LULUS
Pada Tanggal : 15 September 2023**

Ketua Penguji I

(Dr. Syamsul Hadi, M.M)

Sekretaris Penguji II

(Dr. Muinah Fadhilah, M.Si)

Penguji I

(Prof. Dr. Sri Hermuningsih, M.M)

Penguji II

(Dr. Gendro Wiyono, M.M)

Mengetahui

Ketua Program Studi

(Dr. Ambar Lukitaningsih, M.M)



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Anggita Putri Rachmawati

NIM : 2021301056

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Etos Kerja Terhadap Akuntabilitas Melalui Transparansi Sebagai Variabel Intervening Pada PNS di Pemda Bantul

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah Tesis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta ataupun di Perguruan Tinggi lain.

Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan Dosen Pembimbing. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oranglain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 September 2023

embuat pernyataan



Anggita Putri Rachmawati

KATA PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa yang telah mengirimkan banyak orang yang luar biasa dalam memberikan bimbingan dan dorongan sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya dengan baik. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati saya ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Sri Hermuningsih, M.M dan Bapak Dr. Gendro Wiyono, M.M yang telah memberikan bimbingan dan motivasi untuk menyelesaikan tesis dengan tepat waktu.
2. Terimakasih atas semua cinta yang telah Bapak Ngadiman, S.Pd, M.M dan Ibu Purwanti, S.Pd berikan kepada saya yang telah menjadi motivator terbesar dalam hidup saya karena tetesan keringatmu, jerihpayahmu, doamu yang selalu menyertai disetiap langkahku. Dukungan bapak dan ibu merupakan sumber kekuatan terbesar bagiku.
3. Tesis ini saya persembahkan untuk kakak tercinta Dwi Putri Nurmanti, S.E terimakasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan tesis ini.
4. Saya persembahkan tesis ini kepada sahabat dan kakak bagi saya, Ganis Laila Hanifah, S.Ak yang telah memberikan pundak untuk menangis dan menjadi support systemku, Nabila Wahyuningtyas, S.S yang senantiasa memberikan arahan, dukungan dan motivasi dalam hidupku serta kepada Lois Lutria Tang, S.M yang selalu ada untukku dalam keadaan apapun.

MOTTO

Awalilah harimu dengan bismillah, optimis dan tawakal agar segala kegiatanmu senantiasa mendapatkan keberkahan

“Sesungguhnya Rahmat Allah itu dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”
(Al-Araf ayat 56)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah atas Berkah dan Rahmat dari Allah SWT yang telah memberikan izinnya kepada sehingga dapat menyusun Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Etos Kerja Terhadap Akuntabilitas Melalui Transparansi Sebagai Variabel Intervening Pada PNS Di Pemda Bantul”. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Sarjana Tamansiswa Yogyakarta.

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam proses pembuatan tesis ini tentunya banyak sekali bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Ambar Lukitaningsih, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk penyusunan tesis ini.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Hermuningsih, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan tulus dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Gendro Wiyono, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu setiap saat untuk membimbing dan mengarahkan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Drs. Trisna Manurung, M.Si selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Bantul yang telah memberikan izin untuk pengambilan data dalam penelitian ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan hingga akhir penulisan tesis dan juga kepada seluruh staff Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang telah membantu dalam urusan administrasi.
6. Seluruh keluarga dan teman seangkatan mahasiswa angkatan 41 Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis berharap tesis ini dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

Yogyakarta, 11 September 2023

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Teori Akuntabilitas Finansial (Financial Accountability).....	12
2. Kompetensi.....	13
3. Tunjangan Kinerja	16
4. Etos Kerja	19
5. Akuntabilitas	21
6. Transparansi.....	23

B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Pengembangan Hipotesis	34
1. Pengaruh kompetensi terhadap transparansi	34
2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap transparansi	36
3. Pengaruh etos kerja terhadap transparansi	37
4. Pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas	39
5. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas	40
6. Pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas	41
D. Kerangka Pikir	42
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Subjek dan Objek Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel	46
C. Variabel dan Definisi Operasional	47
1. Identifikasi Variabel.....	47
2. Definisi Operasional Variabel.....	47
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	54
E. Uji Instrumen	56
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas.....	57
F. Metode Analisis Data	58
1. Analisis Deskriptif.....	59
2. Analisis Inferensial.....	60
G. Analisis Mediasi.....	64
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Gambaran Umum.....	66
1. Profil Pemda Bantul	66
2. Visi Pemda Bantul	66
3. Misi Pemda Bantul	66
4. Keadaan Wilayah Kabupaten Bantul.....	67
5. Struktur Organisasi Pemda Bantul	67
6. Data PNS Pemda Bantul.....	68
7. Profil BPKPAD Kabupaten Bantul.....	68

B. Karakteristik Data Penelitian	71
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	71
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat Golongan	72
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
C. Hasil Uji Instrumen	73
D. Analisis Statistik Deskriptif	77
E. Uji Indikator	91
1. Model Pengukuran (Outer Model)	91
2. Model Struktural (Inner Model)	96
F. Hasil Uji Hipotesis	99
G. Analsis Mediasi.....	103
H. Pembahasan.....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA.....	120
LAMPIRAN.....	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Konseptual	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah	67
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah.....	68
Gambar 4. 4 Struktur Organisasi BPKPAD Kabupaten Bantul	70
Gambar 4. 5 Model Struktural Awal.....	91
Gambar 4. 6 Model Struktural	96
Gambar 4. 7 Predictive Relevance	98
Gambar 4. 8 Pengujian Hipotesis.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen	54
Tabel 3. 2 Kategori dan Skoring	56
Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Model Fit.....	62
Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Mediasi.....	65
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	71
Tabel 4. 2 Usia.....	71
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4. 4 Pangkat Golongan	72
Tabel 4. 5 Masa Kerja	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tunjangan Kinerja.....	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Transparansi	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Akuntabilitas	77
Tabel 4. 11 Deskripsi Parsial Kompetensi	77
Tabel 4. 12 Deskripsi Komulatif Kompetensi.....	79
Tabel 4. 13 Deskripsi Parsial Tunjangan Kinerja.....	80
Tabel 4. 14 Deskripsi Komulatif Tunjangan Kinerja	82
Tabel 4. 15 Deskripsi Parsial Etos Kerja.....	83
Tabel 4. 16 Deskripsi Komulatif Etos Kerja	85
Tabel 4. 17 Deskripsi Parsial Transparansi	85
Tabel 4. 18 Deskripsi Komulatif Transparansi.....	87
Tabel 4. 19 Deskripsi Parsial Akuntabilitas	88
Tabel 4. 20 Deskripsi Komulatif Akuntabilitas.....	90
Tabel 4. 21 Uji Validitas Konvergen	92
Tabel 4. 22 Nilai Fornell-Larcker Criterion	93
Tabel 4. 23 Nilai loading silang (cross loading)	94
Tabel 4. 24 Uji Reliabilitas	95
Tabel 4. 25 Hasil Pengujian <i>R Square</i>	97

Tabel 4. 26 Predictive Relevance	98
Tabel 4. 27 Model Fit.....	99
Tabel 4. 28 Pengujian Hipotesis	101
Tabel 4. 29 Pengujian Mediasi	103

Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Etos Kerja Terhadap Akuntabilitas Melalui Transparansi Sebagai Variabel Intervening Pada PNS Di Pemda Bantul.

Anggita Putri Rachmawati

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja terhadap akuntabilitas dan transparansi pada PNS di Pemda Bantul. Analisis ini mengkaji tentang fenomena dalam pengelolaan tunjangan kinerja pada PNS yang belum sesuai dengan tata kelola akuntabilitas dan transparansi karena pengelolaan kinerja PNS belum sesuai dengan kompetensi sehingga berpengaruh terhadap etos kerja. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah responden 88 PNS yang menerima tunjangan kinerja. Pengambilan data melalui metode kuesioner dengan pengukuran pernyataannya menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial yaitu SEM berbasis variance yang meliputi uji indikator dan uji model fit. Adapun pengujian hipotesis berdasarkan pada hasil pengujian inner model. Hasil dari analisis membuktikan bahwa kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi, serta pada variabel kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas. Pada variabel transparansi memiliki peran penting yaitu sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja dan akuntabilitas. Otentisitas dalam penelitian ini mengisi gap dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menggantikan dan menambahkan variabel pada penelitian terdahulu yang belum ada. Kebaruan dalam penelitian ini yaitu transparansi sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan antara kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja terhadap akuntabilitas pada pengelolaan tunjangan kinerja PNS di Pemda Bantul.

Kata kunci: Kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, transparansi, akuntabilitas, PNS Pemda Bantul

Analysis of the Influence of Competence, Performance Allowances, Work Ethics on Accountability Through Transparency as Intervening Variables in Civil Servants in Pemda Bantul.

Anggita Putri Rachmawati

Abstract

This study aims to analyze the partial effect of competence, performance allowances and work ethic on accountability and transparency of civil servants in Pemda Bantul. This analysis examines the phenomena in managing performance allowances for civil servants that are not yet in accordance with accountability and transparency governance because the performance management of civil servants is not in accordance with competence so that it influences work ethics. The type of this research is quantitative research using a purposive sampling method with a total of 88 civil servant respondents who receive performance allowances. Retrieval of data using a questionnaire method of measuring statements using a Likert scale. In this study using descriptive statistical analysis, inferential statistical analysis, namely variance-based SEM which includes indicator tests and model fit tests. The hypothesis testing is based on the results of the inner model test. The results of this study indicate that competency, performance allowances and work ethic have a positive and significant effect on transparency, and the competence, performance allowances and work ethic variables have a positive and significant effect on accountability. The transparency variable has an important role, namely as an intervening variable that mediates the relationship between competence, performance allowances, work ethic and accountability. Authenticity in this study fills the gap from previous studies, namely by replacing and adding variables in previous studies that do not yet exist. The novelty in this study is transparency as an intervening variable to mediate the relationship between competence, performance allowances, work ethic towards accountability in the management of civil servant performance allowances in the Pemda Bantul.

Keywords: *Competence, performance allowances, work ethic, transparency, accountability, Bantul Regional Government Civil Servants*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk memenuhi harapan dari masyarakat sebagai pengguna layanan publik maka saat ini instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah bekerja keras untuk meningkatkan pelayanan yang mudah, cepat, tepat, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk itu maka pemerintah telah menyediakan sarana konsultasi dan pengaduan baik secara langsung maupun melalui media elektronik diseluruh wilayah birokrasi, salah satu aspek untuk memenuhi harapan tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai ujung tombak dalam memberikan pelayanan terhadap publik, maka oleh sebab itu harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang baik. Kompetensi menjadi salah satu unsur utama dalam pengelolaan PNS sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi, Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Yang Harus Dimiliki Oleh PNS.

Sesuai dengan fenomena yang terjadi dimasyarakat saat ini bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih terdapat beberapa kelemahan dalam melaksanakan tugasnya, salah satu unsur penyebabnya adalah kompetensi pegawai. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal maka kompetensi menjadi salah satu kebutuhan yang mutlak dan wajib dimiliki oleh setiap PNS. Pada saat ini masih ditemukan beberapa pegawai PNS yang

belum memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga akan menghambat pada sistem pelayanan dan hasil kerja yang belum maksimal. Adapun beberapa penyebabnya adalah faktor usia, minat atau *passion*, proses rekrutmen pegawai dan keterbatasan anggaran dari instansi pemerintah untuk mengembangkan kompetensi bagi PNS.

Peningkatan kompetensi PNS sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam aturan tersebut menjelaskan bahwa setiap PNS berhak mendapatkan pelatihan kompetensi minimal 30 jam selama satu tahun, sehingga terjadi kesenjangan bahwa tidak semua PNS dapat mengikuti pengembangan kompetensi tersebut dan perlu dicarikan jalan alternatifnya.

Sebagai jawaban tuntutan dari publik terhadap akuntabilitas pada pemerintahan maka, Aguk Sridaryono (2019) telah melakukan penelitian dengan hasil kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja PNS. Dalam penelitiannya Jayaningrum dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dkk (2021) kompetensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi di lingkungan Kementerian Kesehatan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Noormansyah & Srikomba (2022) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2022) menyatakan bahwa kompetensi PNS tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada PNS dengan besaran berdasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja pada PNS. Adapun tujuannya yaitu untuk memberikan stimulus yang terukur dan konsisten sehingga diharapkan dapat menjadi motivasi bagi PNS sekaligus pemberian apresiasi dari pemerintah atas kinerja PNS tersebut melalui peningkatan disiplin, prestasi, produktifitas dan peningkatan pelayanan terhadap publik sehingga mampu bersaing dan bersikap profesional dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Sesuai dengan kondisi nyata yang terjadi dimasyarakat setelah adanya pemberian tunjangan maka masih terdapat kekurangan pada sistem pelayanan terhadap publik dan masih adanya penundaan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas sehingga dapat menyebabkan penggunaan waktu kerja yang tidak efektif, maka dengan adanya penerimaan tunjangan kinerja pada PNS tersebut dapat menyebabkan kesenjangan penghasilan antar PNS bagi yang menerima dan yang tidak menerima, demikian juga pada pengelolaan tunjangan kinerja yang belum maksimal terhadap transparansi dan akuntabel.

Untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberian tunjangan kinerja terhadap produktifitas kinerja pada PNS telah dilakukan penelitian oleh (Aisyah & Yasri, 2019) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap PNS dan motivasi kerja, penelitian lain dilakukan oleh Setyorini & Astuti (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS, penelitian lain dari Retno & Daroini (2022) menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja secara positif dan signifikan dapat memberikan pengaruh kinerja pada PNS. Dari Regency (2023) yang mewakili penelitian dari Irmawati, dkk (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja PNS.

Tingkat keberhasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dapat dilihat dengan melalui tolok ukur penilaian pada etos kerjanya melalui loyalitas, tanggungjawab, kerjasama, kejujuran dan akurasi sehingga dapat dilihat dengan hasil output atau tingkat produktifitas kerja PNS yang terimplementasi pada peran aktif dalam birokrasi organisasi, ketaatan pada aturan yang ada, efisien dan efektif dalam mengerjakan tugas sehingga tidak terjadi pemborosan pada waktu, biaya dan tenaga. Dengan adanya etos kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kinerja PNS yang memiliki integritas tinggi untuk menuju tatakelola pemerintahan yang *good governance*.

Sesuai dengan kondisi saat ini bahwa dalam pelaksanaan tugas masih terdapat beberapa PNS yang tidak bisa mengelola waktu sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pelayanan terhadap publik, di samping itu masyarakat juga menilai bahwa pada tingkat integritas dan kinerja

PNS di Pemda Bantul masih rendah. Dengan adanya kesenjangan tersebut maka salah satu penyebabnya yaitu dari faktor internal pada individu.

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas maka peneliti Hutagalung dkk (2020) menyatakan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, demikian juga peneliti lain dengan variabel yang berbeda Mardianti dkk (2020) menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen pada PNS, menurut Reza dkk (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja PNS. Dalam penelitiannya Mahdi & Sari (2022) menyatakan kepuasan kerja dinyatakan layak untuk mempengaruhi etos kerja PNS di Puskesmas Sungai Kakap, sedangkan Alfian & Susanti (2022) menjelaskan latar belakang pendidikan secara parsial dapat berpengaruh terhadap etos kerja PNS dan pengalaman kerja secara parsial juga dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja PNS.

Bentuk manajemen PNS berbasis kinerja merupakan salah satu dasar untuk menentukan kenaikan tunjangan kinerja bagi PNS, hal tersebut dapat dilihat pada laporan akuntabilitas kinerja baik individu maupun instansi pemerintah sehingga dari hasil nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) akan menunjukkan tingkat efektifitas kinerja dari PNS disetiap unit kerja selama satu tahun. Dengan adanya penilaian PNS berbasis kinerja maka pemerintah berharap dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai PNS yang profesional dengan melalui pengelolaan kinerja sehingga dapat meningkatkan tugas pokok PNS sebagai pelayan publik.

Beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian dari hasil manajemen kinerja antara lain adanya kesenjangan kompetensi antar PNS, kesesuaian tugas dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki secara proporsional sehingga dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi antar PNS pada jenjang jabatan yang sama dengan hasil nilai kinerja yang berbeda dan akan berdampak pada penerimaan tunjangan kinerja. Kesenjangan lainnya yaitu berupa tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan *job description* dan beban kerja yang tidak seimbang.

Untuk mengetahui adanya pengaruh prinsip *good governance* khususnya akuntabilitas terhadap kinerja PNS yang dapat berpengaruh terhadap tunjangan kinerja, pada penelitian yang dilakukan Suryani (2021) menunjukkan akuntabilitas PNS memiliki kategori sangat baik, yang berarti bahwa baik tidaknya akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh laporan keuangan yang dilakukan PNS dan apabila laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah maka laporan keuangan yang dilakukan akan berkualitas. Penelitian yang berbeda oleh Fiddin (2021) menjelaskan variabel pada pelaksanaan akuntabilitas keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja OPD, sedangkan Estiningtyastuti (2022) menyatakan pemberdayaan struktural berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja dan kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, Manaf dkk (2023) pada uji empiris menunjukkan bahwa akuntabilitas pada pemerintah daerah sudah memuaskan.

Transparansi merupakan salah satu bentuk dari *good governance* yang merupakan keterbukaan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan secara terbuka mulai dari proses kebijakan, perencanaan, pengawasan dan pengendalian yang mudah diakses oleh publik. Salah satu tugas dari PNS yaitu berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar urusan setiap anggota masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seiring dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi maka pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih meningkat, lebih cepat dan transparan dalam pengelolaan keuangan, maka oleh sebab itu setiap PNS dituntut untuk mampu dan menguasai teknologi sebagai penunjang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Dalam praktek pemberian layanan terhadap publik masih terdapat beberapa masalah antara lain prosedur yang masih berbelit, tidak adanya kepastian jangka waktu penyelesaian, besaran biaya yang harus dikeluarkan, masih terdapat kendala dalam sistem aplikasi pelayanan dan sikap PNS yang kurang responsif, oleh karena itu dalam melaksanakan pelayanan terhadap publik belum maksimal karena masih terdapat hambatan yang dirasakan oleh masyarakat berupa sistem mekanisme pada pekerjaan dan keterbukaan pada individu.

Beberapa penelitian mengenai transparansi kinerja PNS telah dilakukan oleh Nurwana (2020) menyimpulkan transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Pare-pare, penelitian yang dilakukan Arifiyanto dkk

(2021) menunjukkan transparansi mempengaruhi efektifitas anggaran dan transparansi juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sebagai pendukung penelitian lain Rachman (2021) menjelaskan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan Putra dkk (2022) menyimpulkan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah.

Untuk menuju tata kelola pemerintahan yang *good governance* maka sesuai dengan fenomena atau research gap yang telah diuraikan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti menggunakan variabel transparansi sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan karena tidak ditemukan adanya penelitian yang mengambil variabel transparansi sebagai variabel intervening. Selain hal tersebut belum ditemukan adanya konsistensi hasil penelitian yang menguji analisis pengaruh kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja terhadap akuntabilitas melalui transparansi sebagai variabel intervening pada PNS di Pemda Bantul.

Sudah terdapat beberapa penelitian tentang kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi sehingga peneliti ingin menggantikan variabel pada penelitian yang dilakukan oleh (Estiningtyastuti, 2022). Perbedaanya adalah pada penelitian ini menggantikan variabel yang pada penelitian sebelumnya belum ada yaitu pada variabel pemberdayaan struktural diganti dengan kompetensi dan menambahkan variabel etos kerja serta transparansi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening yaitu

kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja terhadap variabel dependen yaitu akuntabilitas dan diintervening oleh transparansi, perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian.

Berdasarkan teori dan faktor tersebut diatas serta mempertimbangkan hasil data penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya *research gap* sehingga peneliti mengambil kesimpulan untuk meneliti hal yang baru dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Etos Kerja Terhadap Akuntabilitas Melalui Transparansi Sebagai Variabel Intervening Pada PNS Di Pemda Bantul.”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan data tersebut di atas maka peneliti menemukan rumusan masalah dibawah ini:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap transparansi pada PNS di Pemda Bantul?
2. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap transparansi PNS di pemda Bantul?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap transparansi PNS di Pemda Bantul?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul?
5. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul?

6. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul?
7. Apakah transparansi berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap transparansi pada PNS di pemda Bantul
2. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap transparansi pada PNS di Pemda Bantul
3. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap transparansi pada PNS di Pemda Bantul
4. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul
5. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul
6. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul
7. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah transparansi berpengaruh terhadap akuntabilitas pada PNS di Pemda Bantul

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sistem pemberian tunjangan kinerja PNS sesuai dengan etos kerja, sistem manajemen yang akuntabilitas dan transparansi menuju pemerintahan yang *good governance*, sehingga diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu bentuk informasi yang berharga bagi pemerintah daerah Kabupaten Bantul serta berbagai pihak lain yang berkompeten di bidang pengelolaan tunjangan kinerja dan sebagai bahan masukan dalam menyusun anggaran yang berbasis kinerja, akuntabilitas dan transparansi, sehingga akan tercapainya sistem pemerintahan yang *good governance*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Akuntabilitas Finansial (Financial Accountability)

Akuntabilitas finansial merupakan pertanggungjawaban lembaga publik untuk menggunakan uang publik secara ekonomi, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran dan finansial, hal itu sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama dalam penilaian publik, indikator dari akuntabilitas finansial (Edowati et al., 2021):

- a. Integritas keuangan, laporan keuangan menampilkan kondisi yang sesungguhnya
- b. Pengungkapan, laporan keuangan didesain dan disajikan sesuai dengan kenyataan dari segala proses aktivitas organisasi pada periode tertentu yang berisi informasi serta melakukan pencatatan dari semua transaksi sebagai wujud pertanggungjawaban
- c. Ketaatan, dalam proses pencatatan keuangan menggunakan prinsip ketaatan terhadap peraturan dan sesuai dengan akuntansi yaitu keadilan, kebenaran dan tanggungjawab sehingga pelaporan akuntansi dilakukan dengan benar, jelas, informatif, menyeluruh ditunjukkan pada semua pihak dan tidak terdapat unsur manipulasi

Segala aktivitas yang berupa pemberian, penyajian, pelaporan kegiatan melalui laporan keuangan kepada prinsipal. Konsep akuntabilitas telah berkembang menjadi yang lebih luas dari manajemen keuangan terpadu dan tata kelola penggunaan sumberdaya keuangan secara efektif dan efisien disemua ruang lingkup pemerintah (Mardiasmo, 2019).

Dalam penelitian ini mengacu pada teori *signaling* yang menjelaskan bahwa pemberian sinyal dalam bentuk laporan keuangan didukung oleh aksesibilitas kepada publik akan meningkatkan akuntabilitas pada pengelolaan keuangan daerah. Pengendalian internal sebagai bentuk akuntabilitas pada pengelolaan keuangan daerah menjadi pedoman dalam pelaksanaan pemerintahan sehingga dapat tercapainya tata kelola pemerintahan yang *good governance* (Siagian et al., 2022). Akuntabilitas sektor publik merupakan kewajiban individu maupun organisasi untuk menyajikan, melaporkan, mengungkapkan dan mempertanggungjawabkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya. Hubungan antara teori *signaling* dan akuntabilitas sektor publik dapat disimpulkan bahwa dalam pemerintah daerah teori *signaling* berguna untuk memberikan sinyal kepada publik berupa laporan keuangan sebagai informasi dan kinerja pemerintah agar tercipta kondisi pemerintahan yang akuntabel (Fajri et al., 2019).

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu baik kemampuan intelektual, fisik,

softskill atau hardskill, sedangkan apabila ditinjau dari segi etimologi artinya kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa inggris “*competency*” artinya kecakapan atau kemampuan yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan. Menurut Firdausijah dkk (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang unggul untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar yang dimiliki setiap individu berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan sikap. Penilaian kompetensi PNS menggunakan metode *assessment center* yaitu metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi pada tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan jabatan yang dilakukan oleh assessor. Penilaian kompetensi tersebut digunakan sebagai dasar untuk pengisian jabatan, pengembangan karir maupun pengembangan kompetensi PNS (Taufik, 2021).

PNS diharapkan mampu memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat sehingga dapat memenuhi dan memuaskan pelanggan atau masyarakat. Adapun beberapa jenis kompetensi PNS yang harus dimiliki (Idris et al., 2020):

a. Kompetensi teknik

Kompetensi teknik PNS mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan untuk melaksanakan tugas dan jabatannya maka untuk itu diperlukan pelatihan dalam bidang teknologi manajemen kerja untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang teknologi sehingga PNS

memiliki keterampilan dan mampu menunjukkan kualitas diri yang baik agar pelayanan terhadap masyarakat lebih meningkat.

b. Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi yang sangat strategis, signifikan dan krusial dalam pengelolaan sebuah lembaga instansi sehingga dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan instansi dalam menentukan tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan dapat mengubah sesuatu yang potensial yang dapat menjadi kenyataan sehingga dapat mensukseskan bagi semua hal yang potensial, keterampilan manajerial sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas secara efektif.

c. Kompetensi sosial kontrol

Sosial kultural merupakan kompetensi individu yang berfungsi sebagai pondasi untuk menompang manajerial dan teknik, hal ini sangat menentukan pada tingkat keberhasilan atau kegagalan pada kompetensi strategi PNS. Sosial kultural meliputi integritas dan manajemen diri, keteladanan dan kepeleporan dalam membangun budaya organisasi serta membangun karakter dan nasionalisme dalam melayani masyarakat melalui komunikasi untuk berinteraksi.

Berikut merupakan indikator-indikator dari kompetensi PNS menurut (Surtiani et al., 2023):

a. Kemampuan bekerja, dalam indikator artinya menilai kemampuan PNS dalam penguasaan tugas dan fungsinya. Dari indikator tersebut maka dapat dinyatakan dalam pernyataan sebagai berikut:

- PNS mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan
- PNS dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- PNS menguasai teknologi dalam melaksanakan tugasnya

b. Penilaian kinerja, merupakan indikator untuk menilai kemampuan PNS dalam penyelesaian pekerjaannya. Dari indikator tersebut maka dapat dinyatakan dalam pernyataan sebagai berikut:

- PNS menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- PNS bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan
- PNS mampu menunjukkan kualitas pekerjaannya

3. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja secara umum merupakan pemberian sejumlah uang yang diberikan kepada PNS diluar gaji pokok diberikan secara berskala, hal tersebut dapat berwujud honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan pensiun. Tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan pada capaian kinerja. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sesuai dengan peningkatan kinerjanya (Herman, 2020). Tunjangan kinerja memiliki fungsi sebagai motivasi bagi PNS untuk bekerja lebih keras dan semangat dalam melaksanakan tugasnya, adapun sebagai pengukuran tunjangan kinerja berdasarkan tiga komponen yaitu (Husin & Putra, 2020):

- a. Tingkat pencapaian hasil kerja PNS
- b. Tingkat presensi PNS
- c. Kepatuhan dalam melaksanakan kewajiban dan menhdindari larangan yang telah diatur dalam Peraturan Perundangan

Dengan adanya keterkaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja PNS, maka pengukuran disesuaikan dengan indikator kinerja yang terdiri kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi maka yang dimaksud dengan tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang besarannya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan Indeks Prestasi Pegawai. Adapun Indeks Prestasi Pegawai (IPP) yaitu skor kumulatif pegawai sebagai dasar perhitungan pada pembayaran tunjangan kinerja (MENPAN-RB, 2020).

Berdasarkan pada Salinan Peraturan Bupati Bantul Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Prestasi Kerja maka yang dimaksud dengan tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja adalah tambahan penghasilan bagi pegawai yang diberikan berdasarkan jabatan, kelas jabatan, kehadiran dan capaian kinerja yang terdiri dari tambahan penghasilan statis dan penghasilan dinamis. Tambahan penghasilan statis adalah tambahan penghasilan yang

diberikan berdasarkan penilaian kehadiran, sedangkan penghasilan dinamis merupakan tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan capaian kinerja.

Berikut merupakan indikator-indikator tunjangan kinerja PNS menurut (Estiningtyastuti, 2022):

- a. Capaian kerja, dalam indikator ini digunakan untuk menghitung jumlah point dari akumulasi pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan sebagai berikut:
 - PNS mampu bekerja secara efektif
 - PNS mampu menguasai bidang pekerjaannya
 - PNS mampu mengembangkan diri
- b. Terpisah dari gaji, dalam indikator tersebut menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja tidak melekat pada gaji. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:
 - Tunjangan kinerja diberikan kepada PNS pada setiap bulan
 - Pada penerimaan tunjangan kinerja dikenakan pajak PPh pasal 21
 - Penerimaan jumlah nominal tunjangan kinerja pada setiap bulannya tidak sama
- c. Transparan, dalam indikator ini menjelaskan bentuk transparan dalam pengelolaan tunjangan kinerja. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:
 - Setiap PNS berhak untuk mengetahui rincian jumlah nominal yang harus diterima

- Setiap PNS berhak mengetahui jumlah pajak yang harus dibayarkan setiap bulannya
- Pemberian tunjangan kinerja diberikan tepat waktu pada setiap bulannya

4. Etos Kerja

Berdasarkan hasil pendapat dari Lawu dkk (2019) maka etos kerja merupakan suatu gambaran pada penilaian sikap dari individu terhadap kegiatan kerja yang memiliki fungsi sebagai paradigma kerja yang dapat diukur dengan melalui hasil kerja pada setiap manusia, sedangkan karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat melalui:

- a. Motivasi kerja dari faktor internal dan eksternal
- b. Memiliki orientasi ke masa depan
- c. Serius dalam bekerja sesuai dengan moralitas
- d. Kerja keras
- e. Disiplin dan bertanggungjawab
- f. Hemat dan sederhana

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap etos kerja yaitu faktor agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, ekonomi dan motivasi individu. Pada penerapan etos kerja yang tepat dapat membantu PNS dalam memahami bagaimana sistem kerja yang sesuai dengan job description sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja secara maksimal (Fitriyani et al., 2019). Adapun

sebagai indikator etos kerja yang profesional yaitu (Sianipar & Salim, 2019):

- a. Kerja adalah rahmat, menjalankan pekerjaan harus penuh dengan rasa Ikhlas dan rasa syukur terhadap pekerjaan yang dijalannya
- b. Kerja adalah amanah, bekerja kerja dengan integritas yang tinggi
- c. Kerja adalah panggilan, mensyukuri pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab
- d. Kerja adalah aktualisasi, bekerja harus dengan semangat yang tinggi
- e. Kerja adalah ibadah, pekerjaan dilaksanakan dengan penuh pengabdian
- f. Kerja adalah seni, bekerja dengan senang dan dapat menciptakan kreatifitas
- g. Kerja adalah kehormatan, bekerja dengan penuh ketekunan dan keseriusan
- h. Kerja adalah pelayanan, bekerja dengan kerendahan hati

Berikut merupakan indikator-indikator etos kerja menurut (Adawiyah, 2019):

- a. Disiplin, merupakan indikator yang menjelaskan tentang tuntutan manajemen sesuai peraturan agar PNS dapat bekerja secara teratur. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan sebagai berikut:
 - Masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja
 - Mengutamakan kepentingan tugas daripada kepentingan pribadi

- Melaporkan harta dan kekayaan kepada pejabat yang berwenang
- b. Bekerjakeras, dalam indikator tersebut memberikan motivasi agar PNS bekerja dengan sepenuh hati dan fisiknya untuk menekuni suatu pekerjaan. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:
 - PNS bekerja secara profesional
 - PNS bekerja dengan fokus pada pekerjaannya
 - Bersikap proaktif dalam bekerjasama

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas personal PNS mengacu pada nilai-nilai yang ada pada setiap PNS seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Akuntabilitas sebagai landasan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang *good governance* sehingga dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai PNS harus akuntabel. Untuk mengukur kinerja PNS terhadap birokrasi publik yang terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya melalui konsep akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas (Polihu, 2021). Menurut Muafik dkk (2021) akuntabilitas merupakan kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan dan menerangkan kinerjanya dengan melalui badan hukum, pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memberikan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas merupakan penerapan kinerja keuangan dengan menggunakan kaidah-kaidah pelaksanaan pengelolaan keuangan dengan baik dan benar (Hermuningsih, 2019).

Akuntabilitas merupakan komponen yang sangat penting bagi pemerintah maupun PNS sebagai aparatur negara dalam menyajikan bentuk pertanggungjawabannya kepada publik karena akuntabilitas merupakan bentuk penyediaan informasi dan pengungkapan aktivitas sebagai upaya untuk memenuhi hak-hak dari publik yang berupa hak untuk diberikan informasi dan hak untuk didengar aspirasinya, maka untuk itu diharapkan aparat pemerintah atau PNS untuk melayani publik secara maksimal dan profesional sesuai dengan akuntabilitas. Adapun untuk memenuhi hal tersebut, maka terdapat tiga dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik (Ayuwi et al., 2022):

- a. Akuntabilitas proses, yaitu prosedur yang terkait dengan proses dalam melaksanakan tugas sebagai PNS sudah cukup baik sesuai dengan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi melalui pemberian pelayanan terhadap publik dengan cepat, tepat, responsiv dan murah biaya
- b. Akuntabilitas program, yaitu pertimbangan dan persetujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai program terkait melalui alternatif sehingga dapat memberikan hasil yang optimal dengan biaya minimal
- c. Akuntabilitas kebijakan, yaitu suatu bentuk yang berkaitan dengan pertanggungjawaban pimpinan dalam membina dan mengawasi atas kebijakan yang diambil dalam sektor publik

Berikut ini merupakan indikator-indikator akuntabilitas menurut (Susanto & Fadhillah, 2022) :

a. Kepatuhan hukum, artinya dalam indikator tersebut menjelaskan untuk menghindari segala bentuk penyelewengan yang berupa korupsi, kolusi, manipulasi, grafitasi dan perbuatan melawan hukum lainnya yang dilakukan oleh PNS. Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan menjadi sebuah pernyataan sebagai berikut:

- PNS dituntut untuk patuh terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku
- Setiap PNS dituntut untuk menghindari tindakan korupsi, kolusi, manipulasi dan grafitasi
- PNS dilarang untuk melakukan manipulasi

b. Prosedur tunjangan kinerja, artinya dalam indikator tersebut menjelaskan pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dari uraian tersebut maka dapat diimplementasikan dalam pernyataan:

- PNS mengisi data diri secara jujur
- Penilaian kinerja PNS dilakukan secara obyektif
- Nilai nominal tunjangan kinerja yang diterima sesuai dengan

Peraturan Bupati Bantul Nomor 1 Tahun 2020

6. Transparansi

Transparansi merupakan salah satu bentuk tanggungjawab sebagai PNS untuk menuju tata kelola pemerintah yang berdasarkan *good governance* sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Transparansi adalah bentuk keterbukaan dalam memberikan informasi kepada masyarakat

secara jujur dan mudah diakses yang berupa sistem pemerintahan dan tata kelola keuangan dari setiap instansi dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan masyarakat luas yang dapat dijadikan sebagai alat kontrol atau pengawasan terhadap instansi pemerintah (Latif & Savitri, 2021).

Salah satu dasar PNS dalam memberikan pelayanan terhadap publik dalam pengelolaan yang bersifat terbuka dan jujur kepada masyarakat untuk memperoleh informasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban melalui tata kelola pemerintahan yang transparansi sehingga dari tingkat transparansi yang tinggi akan mendorong terhadap individu pada PNS untuk berlaku jujur dan bekerja keras karena hasil kinerjanya akan dilaporkan secara lengkap dan transparan untuk mendapatkan nilai kinerja baik penilaian langsung maupun tidak langsung dari atasan, teman sejawat dan penilaian publik (Hadyan & Ahnaf, 2023).

Mekanisme dalam transparansi penilaian kinerja PNS mencakup hal-hal sebagai berikut (Sufiati et al., 2022):

- a. Adanya jaminan semua proses pelayanan terhadap publik melalui sistem keterbukaan dan standarisasi
- b. Adanya sikap responsif dalam memberikan layanan terhadap publik
- c. Semua bentuk informasi dari sistem pelaporan kinerja, kebijakan dan penyimpangan yang dilaporkan secara transparansi dan mudah diakses.

Berikut merupakan indikator-indikator dalam transparansi menurut (Novatiani et al., 2019):

- a. Sistem pengelolaan, dalam indikator tersebut menyampaikan secara terbuka tentang pengelolaan pemberian tunjangan kinerja pada PNS. Sesuai dengan indikator tersebut maka dapat dijabarkan menjadi pernyataan sebagai berikut:
 - Pengelolaan pemberian tunjangan kinerja diatur melalui peraturan daerah
 - Peraturan daerah tersebut dapat diakses oleh semua publik
 - Kelebihan penerimaan tunjangan kinerja dikembalikan pada kas negara
- b. Ruang pengaduan, indikator ini menjelaskan adanya tempat pengaduan pada setiap SKPD jika terjadi penyimpangan dalam penerimaan tunjangan kinerja pada PNS. Sesuai dengan indikator tersebut maka dapat dijabarkan menjadi pernyataan sebagai berikut:
 - Setiap SKPD tersedia layanan pengaduan
 - Layanan pengaduan dapat diakses oleh seluruh PNS yang ada di SKPD tersebut
 - Jika terjadi kesalahan teknik maka segera melakukan *crosscheck*

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pembandingan dalam penyusunan tesis ini maka diperlukan penelitian terdahulu yang dianggap relevan. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> Dan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Karanganyar) (Hendrawan & Suwardono, 2023)	• Adanya pengaruh positif dan signifikan, pengaruh sistem pengendalian internal terhadap penerapan <i>good governance</i> pada PNS • Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada PNS
2.	Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah (Mulyadi, 2022)	• Kompetensi sumberdaya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja
3.	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi ASN, Dan Penerapan <i>Good Governance</i> Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Noormansyah & Srikomba, 2022)	• Kompetensi PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja
4.	Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN Melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang (Tanjung, 2022)	• Kompetensi manajerial pada ASN berpengaruh positif terhadap keterbukaan dalam pelayanan publik
5.	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Partisipasi Masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SKIP) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Good Governance</i> Pada Pengelolaan Keuangan SKPD Kabupaten Balangan (Erliyanti et al., 2022)	• Kompetensi PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan
6.	<i>The Effect of Training Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia</i> (Sugiono et al., 2021)	• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi
7.	Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik (Jayaningrum et al., 2020)	• Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

8.	Pengaruh Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empirin Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir) (Rahayu et al., 2020)	• Kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan
9.	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang (Aguk Sridaryono, 2019)	• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja PNS • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS • Kompetensi dengan mediasi produktivitas kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja
10.	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar (Regency, 2023) Irmawati, dkk (2023)	• Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja
11.	Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung (Retno & Daroini, 2022)	• Tunjangan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS • Tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS • Tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja PNS
12.	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta (Setyorini & Astuti, 2022)	• Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS
13.	Analisis Strategi Implementasi Tunjangan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Balai Teknik Perkeretaapian (Entin Sutinah, n.d., 2022)	• Tunjangan kinerja dalam upaya peningkatan kinerja PNS masih ditemukan ketidakadilan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai sehingga menyebabkan tidak tepat sasaran penerpan kebijakan pemberian tunjangan kinerja untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang <i>good governance</i>
14.	Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cirebon (Aryani & Zulkarnaen, 2021)	• Implementasi pelaksanaan tunjangan kinerja pada PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan transparansi
15.	Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong	• Tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal yang diarahkan terciptanya transparansi dan akuntabilitas secara bersama-sama

	(Randriany et al., 2020)	mempengaruhi variabel kinerja pegawai
16.	<i>Electronic Attendance and Allowance Performance Effect towards Discipline and Work Motivation in Ministry of region Regional Office</i> (Aisyah & Yasri, 2019)	• Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN • Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN
17.	Rancangan Sistem Informasi Pengajuan dan Pelaporan Tunjangan Kinerja Kementerian Keuangan Menggunakan Metode Prototype (Syarifudin, 2019)	• Melalui prototype sistem dapat menunjang pencatatan pengajuan, pembayaran dan pelaporan tunjangan kinerja secara transparan sehingga prototype berpengaruh positif terhadap transparansi tunjangan kinerja PNS
18.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok (Alfian & Susanti, 2022)	• Latar belakang pendidikan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja PNS • Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja PNS
19.	Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. (Mahdi & Sari, 2022)	• Kepuasan kerja dinyatakan layak untuk mempengaruhi etos kerja PNS
20.	Pengaruh Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai (Aufa Moerrin & Priono, 2022)	• Transparansi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja PNS
21.	Analisis Kinerja Humas dalam Keterbukaan Informasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wajo (Surahmat & Aminah, 2022)	• Keterbukaan informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS
22.	Pengaruh Komunikasi Antarpersonal Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kendari). (Utha, 2021)	• Komunikasi antarpersonal pada dimensi keterbukaan, empati berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja PNS
23.	Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Gugus II Dewi Sartika Kecamatan Sungai Penuh (Reza et al., 2020)	• Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja • Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan motivasi kerja
24.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat (Mardianti et al., 2020)	• Hubungan antara etos kerja terhadap komitmen PNS adalah cukup, artinya semakin besar nilai etos kerja maka komitmen PNS akan meningkat
25.	<i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Island District Health Office</i> (Hutagalung et al., 2020)	• Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS
26.	Pengaruh Kepribadian Keterbukaan terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami	• Keterbukaan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

	(Kamae et al., 2020)	• Etika kerja tidak berpengaruh terhadap keterbukaan
27.	Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Serta Dampaknya Pada <i>Good Governance</i> (Zuraidah & Natalina, 2020)	• Disiplin PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja • Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS
28.	Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda. (Adawiyah, 2019)	• Etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik
29.	<i>Citizen Perceptions and Public Servant Accountability of Local Government Service Delivery in Malaysia</i> (Manaf et al., 2023)	• Pada uji empiris bahwa mekanisme akuntabilitas pemerintah daerah sudah memuaskan
30.	Pengaruh Pemberdayaan Struktural Dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Estiningtyastuti, 2022)	• Pemberdayaan struktural berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja • Kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja
31.	Akuntabilitas Keuangan dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dinas Perdagangan Perindustrian Kota Pekanbaru (Fiddin, 2021)	• Akuntabilitas keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja PNS
32.	Pengaruh Akuntabilitas Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. (Suryani, 2021)	• Akuntabilitas PNS memiliki kategori sangat baik, yang berarti bahwa baik tidaknya akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh laporan keuangan yang dilakukan PNS dan apabila laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah maka laporan keuangan yang dilakukan akan berkualitas
33.	Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura (Sari, M. S., & Zefri, 2019)	• Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengelolaan dana kelurahan
34.	Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda (Putra et al., 2022)	• Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah
35.	Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar (Rachman, 2021)	• Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Transparansi, akuntabilitas dan integritas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
36.	<i>The Effect Of Accountability, Transparency, Budget Participation On Managerial</i>	• Transparansi mempengaruhi efektivitas anggaran

	<i>Performance With Budget Effectiveness As Intervening Variables At Jember University</i> (Arifiyanto et al., 2021)	• Transparansi dapat meningkatkan kinerja manajerial
37.	Pengaruh Penerapan Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas, Responsivitas Dan Keadilan Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Nurwana et al., 2020)	• Transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS efektivitas kinerja pegawai

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Jurnal	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penerapan <i>Good Governance</i> Dan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Karanganyar) (Hendrawan & Suwardono, 2023)	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
2.	Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah (Mulyadi, 2022)	X1: Kompetensi Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
3.	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi ASN, Dan Penerapan <i>Good Governance</i> Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Noormansyah & Srikomba, 2022)	X1: Kompetensi Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
4.	Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN Melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang (Tanjung, 2022)	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
5.	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Partisipasi Masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SKIP) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Good Governance</i> Pada Pengelolaan Keuangan SKPD Kabupaten Balangan (Erliyanti et al., 2022)	X1: Kompetensi Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
6.	<i>The Effect of Training Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia</i> (Sugiono et al., 2021)	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
7.	Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik (Jayaningrum et al., 2020)	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
8.	Pengaruh Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, Komitmen	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja,

	Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empirin Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). (Rahayu et al., 2020)	Y1: Transparansi	etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
9.	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang (Aguk Sridaryono, 2019)	X1: Kompetensi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
10.	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar (Regency, 2023) Irmawati, dkk (2023)	X2: Tunjangan Kinerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
11.	Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung (Retno & Daroini, 2022)	X2: Tunjangan Kinerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
12.	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta (Setyorini & Astuti, 2022)	X2: Tunjangan Kinerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
13.	Analisis Strategi Implementasi Tunjangan Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Balai Teknik Perkeretaapian. (Entin Sutinah, n.d., 2022)	X2: Tunjangan Kinerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
14.	Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cirebon (Aryani & Zulkarnaen, 2021)	X2: Tunjangan Kinerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
15.	Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong (Randriany et al., 2020)	X2: Tunjangan Kinerja Y1: Transparansi Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
16.	<i>Electronic Attedence and Allowance Performance Effect towards Discipline and Work Motivation in Ministry of region Regional Office</i> (Aisyah & Yasri, 2019)	X2: Tunjangan Kinerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
17.	Rancangan Sistem Informasi Pengajuan dan Pelaporan Tunjangan Kinerja Kementerian Keuangan Menggunakan Metode Prototype (Syarifudin, 2019)	X2: Tunjangan Kinerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
18.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja,

	Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Solok (Alfian & Susanti, 2022)		etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
19.	Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. (Mahdi & Sari, 2022)	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
20.	Pengaruh Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai (Aufa Moerrin & Priono, 2022)	X3: Etos Kerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
21.	Analisis Kinerja Humas dalam Keterbukaan Informasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wajo (Surahmat & Aminah, 2022)	X3: Etos Kerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
22.	Pengaruh Komunikasi Antarpersonal Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kendari) (Utha, 2021)	X3: Etos Kerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
23.	Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Gugus II Dewi Sartika Kecamatan Sungai Penuh (Reza et al., 2020)	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
24.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat (Mardianti et al., 2020)	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
25.	<i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Island District Health Office</i> (Hutagalung et al., 2020)	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
26.	Pengaruh Kepribadian Keterbukaan terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif Dengan Peran Moderasi Etika Kerja Islami. (Kamae et al., 2020)	X3: Etos Kerja Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
27.	Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Serta Dampaknya Pada <i>Good Governance</i> (Zuraidah & Natalina, 2020)	X3: Etos Kerja Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
28.	Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda (Adawiyah, 2019)	X3: Etos Kerja	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
29.	<i>Citizen Perceptions and Public Servant Accountability of Local Government Service Delivery in Malaysia</i> (Manaf et al., 2023)	Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
30.	Pengaruh Pemberdayaan Struktural Dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD Pemerintah Kabupaten Wonogiri (Estiningtyastuti, 2022)	Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi

31.	Akuntabilitas Keuangan dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dinas Perdagangan Perindustrian Kota Pekanbaru (Fiddin, 2021)	Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
32.	Pengaruh Akuntabilitas Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan (Suryani, 2021)	Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
33.	Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura (Sari, M. S., & Zefri, 2019)	Y2: Akuntabilitas	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
34.	Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda (Putra et al., 2022)	Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
35.	Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar (Rachman, 2021)	Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
36.	<i>The Effect Of Accountability, Transparency, Budget Participation On Managerial Performance With Budget Effectiveness As Intervening Variables At Jember University</i> (Arifiyanto et al., 2021)	Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi
37.	Pengaruh Penerapan Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas, Responsivitas Dan Keadilan Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Nurwana et al., 2020)	Y1: Transparansi	Menggunakan 5 variabel yaitu kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja, akuntabilitas dan transparansi

Secara keseluruhan dari penelitian terdahulu banyak terdapat persamaan dan masih terdapat beberapa perbedaan, pada studi terdahulu yang dibahas secara singkat memiliki susunan variabel dan objek yang berbeda tetapi memiliki konteks tema yang sama. Keterkaitan dalam variabel yang memiliki gagasan pokok sejalan dengan penelitian ini, kumpulan dalam penelitian yang terkait menunjukkan bahwa kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan akuntabilitas dan transparansi memiliki pengaruh terhadap kinerja PNS dan instansi sehingga variabel pada tunjangan kinerja merupakan peran yang penting dalam penelitian ini.

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, adapun masalah tersebut sudah tertuang dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban baru berdasarkan pada teori. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh kompetensi terhadap transparansi

Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan untuk pengukuran dan penilaian dapat mempergunakan uji kompetensi teknik, manajerial dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi

jabatannya. Manfaat dari kompetensi untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Konsep tata kelola pemerintahan yang *good governance* maka transparansi merupakan salah satu prinsip yang dapat memberikan jaminan dalam mengakses seluruh kebijakan yang diperuntukkan pada setiap individu sehingga dapat memperoleh informasi atau pemberitahuan yang sifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh seluruh publik. Transparansi merupakan keterbukaan yang berkaitan dengan akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban baik dari individu PNS maupun instansi terhadap publik sehingga kedua prinsip tersebut secara simultan menjadikan sebuah tolok ukur dalam pembentukan kepercayaan publik terhadap individu atau instansi yang terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya. Sesuai dengan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian pada kompetensi PNS yang tinggi merupakan wujud transparansi terhadap kepercayaan publik. Penelitian dari Hendrawan & Suwardono (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pada PNS. Menurut Tanjung (2022) menemukan bahwa kompetensi manajerial pada ASN berpengaruh positif terhadap keterbukaan dalam pelayanan publik, sedangkan dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2020) kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan

keuangan Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: kompetensi berpengaruh positif terhadap transparansi

2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap transparansi

Tunjangan kinerja merupakan suatu bentuk motivasi dan pemberian apresiasi dari pemerintah kepada PNS sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS melalui peningkatan disiplin, prestasi, produktivitas dan peningkatan pelayanan terhadap publik sehingga dapat tercermin pada sikap profesional dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Adapun besaran pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil evaluasi kinerja PNS dalam mencapai prestasi kerja.

Untuk meningkatkan sistem pelayanan terhadap publik maka setiap PNS dituntut dapat menguasai teknologi sebagai penunjang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga transparansi yang merupakan keterbukaan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan secara terbuka dapat diakses dengan mudah oleh publik, hal tersebut merupakan salah satu bentuk penilaian dari publik terhadap kinerja PNS maupun instansi dalam menyampaikan laporan yang transparansi mulai dari proses kebijakan, perencanaan dan pengawasan laporan keuangan. Tunjangan kinerja PNS tidak memiliki pengaruh langsung terhadap transparansi kinerja PNS karena tunjangan kinerja diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja PNS, sedangkan transparansi merupakan bentuk

keterbukaan terhadap laporan kinerja dan keuangan dari instansi kepada publik. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dengan variabel tunjangan kinerja oleh Susanto & Fadhillah (2022) yang menunjukkan bahwa dengan melalui prototype sistem dapat menunjang pencatatan pengajuan, pembayaran dan pelaporan tunjangan kinerja secara transparan sehingga prototype berpengaruh positif terhadap transparansi tunjangan kinerja PNS. Menurut Aryani & Zulkarnaen (2021) dengan hasil implementasi pelaksanaan tunjangan kinerja pada PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan transparansi. Peneliti lain Randriany dkk (2020) yaitu tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal yang diarahkan terciptanya transparansi dan akuntabilitas secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Sesuai dengan kerangka teoritis diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap transparansi

3. Pengaruh etos kerja terhadap transparansi

Etos kerja merupakan karakteristik dari setiap individu terhadap kegiatan kerja yang dapat diukur melalui hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat melalui motivasi kerja, orientasi kemasadepan, moralitas, kerja keras, disiplin dan tanggungjawab sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu agama, budaya, sosial, politik, lingkungan, geografis, pendidikan dan motivasi individu.

Melalui tata kelola pemerintahan yang transparansi maka sebagai bentuk pertanggungjawaban individu maupun instansi pemerintah terhadap pelayanan publik perlu adanya keterbukaan dalam melaksanakan tugas dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap publik. Untuk menunjang kinerja PNS yang transparansi maka perlu mengembangkan teknologi yang mudah diakses oleh publik agar lebih efektif sehingga dapat dijadikan sebagai alat kontrol untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja PNS dan instansi. Melalui etos kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap tata kelola yang transparansi dan efektif sebagai bentuk peningkatan terhadap kinerja pegawai untuk menuju tata kelola pemerintahan yang *good governance*. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan Aufa Moerrin & Priono (2022) menyatakan bahwa transparansi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja PNS. Peneliti lain Surahmat & Aminah (2022) dengan hasil keterbukaan informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan hasil dari peneliti Putra dkk (2022) transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2021) yaitu transparansi, akuntabilitas dan integritas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu Utha (2021) menunjukkan komunikasi antarpersonal pada dimensi keterbukaan, empati berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja PNS dan Kamae dkk (2020) menjelaskan keterbukaan dalam pengalaman kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: etos kerja berpengaruh positif terhadap transparansi

4. Pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas

Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh PNS sehingga kompetensi tersebut dapat diamati, diukur dan dinilai oleh assesor penilaian untuk mengembangkan karir dan kompetensi bagi PNS. Dari penilaian tersebut dapat menunjukkan kualitas diri yang ada pada setiap PNS.

Akuntabilitas, responsibilitas dan responsivitas merupakan bentuk dari pertanggungjawaban PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan beban kerja yang diembannya untuk menuju tata kelola pemerintahan yang *good governance*. Akuntabilitas personal PNS mengacu pada nilai kejujuran, integritas, moral dan etika, disamping itu akuntabilitas juga merupakan bentuk layanan yang harus disediakan melalui informasi dan pengungkapan aktivitas baik individu maupun instansi yang harus dilaporkan sebagai bentuk pelayanan publik secara maksimal dan profesional sesuai dengan akuntabilitas. Sesuai dengan uraian tersebut diatas maka kompetensi PNS sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas, penelitian Noormansyah & Srikomba (2022) dengan hasil kompetensi PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hasil peneliti Erliyanti dkk (2022) menunjukkan

kompetensi PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan, adapun peneliti lain Sari, M. S., & Zefri (2019) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pengelolaan dana kelurahan. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: kompetensi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas

5. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas

Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada PNS dengan besaran yang tidak sama antara PNS yang satu dengan PNS yang lain karena pada pemberian tunjangan kinerja tersebut berdasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan indeks prestasi pada PNS. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja tersebut merupakan motivasi dan apresiasi dari pemerintah agar dapat meningkatkan kinerja PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan beban kerjanya.

Untuk menuju tata kelola yang *good governance* maka diperlukan PNS sebagai ujung tombak dalam sistem tata kelola dan manajemen pemerintahan harus memiliki kejujuran, integritas moral dan etika sebagai perwujudan dari akuntabilitas pada personal PNS, hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan pertanggungjawaban melalui laporan pada kinerjanya. Dengan adanya keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Estiningtyastuti (2022) dengan hasil kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap

akuntabilitas kinerja dan pada peneliti lain Retno & Daroini (2022) menemukan tunjangan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Peneliti Setyorini & Astuti (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada tunjangan kinerja terhadap kinerja PNS. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5: tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas

6. Pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas

Pada saat ini PNS dituntut untuk memiliki kompetensi disegala bidang agar dapat meningkatkan kinerjanya, memiliki semangat, disiplin yang tinggi, etos kerja profesional, kreatifitas dan selalu berinovasi. Etos kerja juga merupakan suatu gambaran pada penilaian sikap dari individu terhadap kegiatan kerja yang dapat diukur melalui hasil kinerja PNS.

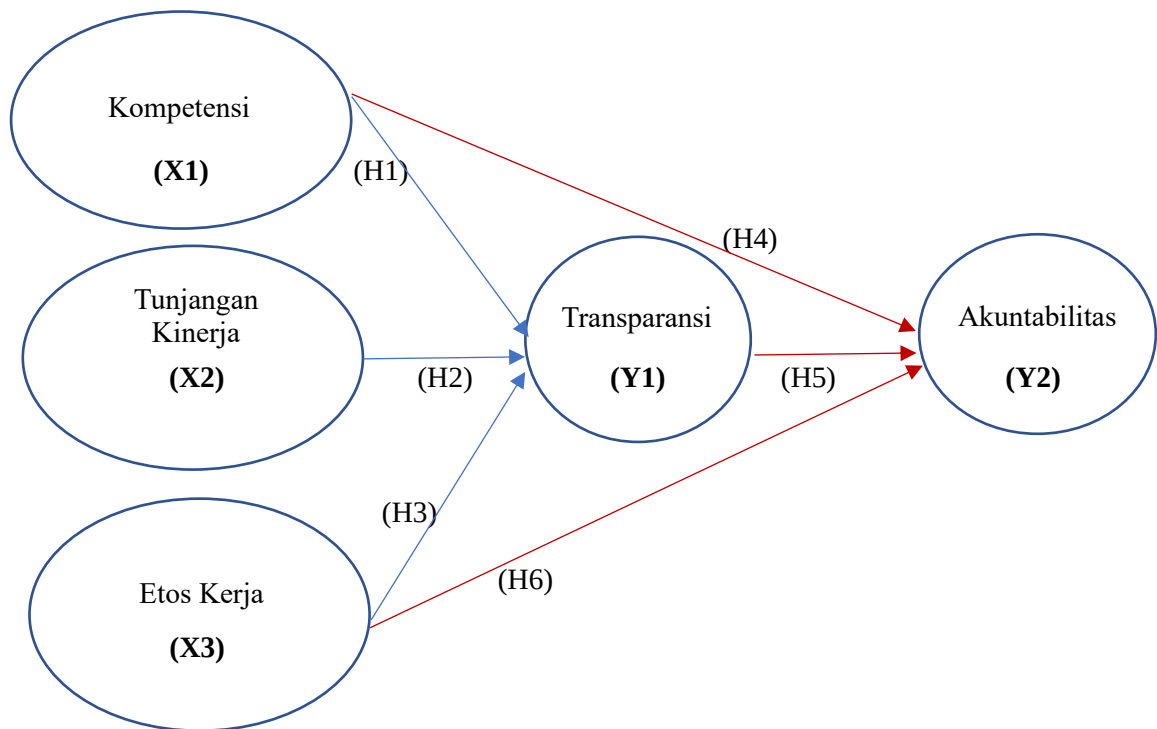
Sebagai PNS maka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan beban kerja maka dituntut untuk selalu melaksanakan sistem pelaporan secara akuntabilitas dalam menyediakan informasi terhadap publik, disamping itu untuk meningkatkan profesionalitas dalam kinerja maka dibutuhkan teknologi sebagai penunjang akuntabilitas terhadap publik terlebih dalam menyajikan laporan keuangan baik itu secara individu maupun instansi sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap publik. Sesuai dengan keterangan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dan akuntabilitas pada kinerja PNS dengan mengacu pada penelitian Hutagalung dkk (2020) dengan hasil etos

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan penelitian yang dilakukan Reza dkk (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja dan penelitian oleh Zuraidah & Natalina (2020) akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Menurut kerangka teoritis tersebut maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6: etos kerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas

D. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang dibangun melalui premis bahwa kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja akan mempengaruhi transparansi dan kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja juga akan berpengaruh terhadap akuntabilitas sehingga transparansi memiliki fungsi sebagai mediasi intervening. Kerangka konseptual digambarkan dengan diagram dibawah ini:



Gambar 2. 1 Diagram Kerangka Konseptual

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja. Penilaian terhadap kompetensi PNS dapat dilakukan dengan melalui nilai kemampuan atau keterampilan PNS dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diembannya berdasarkan kriteria atau standar tertentu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tunjangan kinerja diberikan kepada PNS yang besarnya berdasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja, sedangkan untuk mengetahui etos kerja PNS dapat dilihat dengan melalui hasil penilaian terhadap perilaku kerja PNS pada sasaran kinerja pegawai.

Variabel mediasi atau intervening dalam penelitian ini yaitu transparansi atau keterbukaan terhadap publik yang akan memberikan akses informasi dalam akuntabilitas pada PNS. Dalam penelitian ini transparansi mempunyai fungsi yang penting antara variabel independent (kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja) dan variabel dependen (akuntabilitas).

Variabel yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu akuntabilitas yang digunakan sebagai tolok ukur pada tingkat keberhasilan kinerja PNS untuk menuju pemerintahan yang *good governance* dan memiliki hubungan yang saling berkaitan dengan kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek dan Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang benar dan valid maka dalam sebuah penelitian atau riset diperlukan subjek penelitian yang digunakan sebagai sumber informasi oleh peneliti baik secara langsung atau tidak langsung melalui responden atau pihak lain untuk dijadikan sampel. Subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu untuk dipelajari dan simpulkan (Sugiyono, 2017). Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PNS yang mendapatkan tunjangan kinerja di Pemda Bantul karena tunjangan kinerja diberikan berdasarkan hasil penilaian kinerja sehingga terdapat selisih nominal antara penerima yang satu dengan yang lain. Adapun yang dimaksud dengan objek penelitian yaitu suatu gambaran yang menerangkan tentang situasi atau kondisi dari objek yang dapat menentukan fokus pada penelitian. Sesuai dengan hal tersebut maka objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif, valid dan reliable tentang suatu hal pada variabel tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini maka objek peneliti yaitu akuntabilitas, kompetensi, tunjangan kinerja, etos kerja dan transparansi pada PNS di Pemda Bantul.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu seluruh subjek dan objek baik itu manusia, nilai dan fenomena yang menjadi sumber dari penelitian untuk dianalisis. Adapun populasi merupakan kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian, kelompok subjek yang dimaksud harus memiliki karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Wiyono, 2020). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu PNS yang mendapatkan tunjangan kinerja berdasarkan dari hasil kinerja di Pemda Bantul.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jika populasi besar maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut secara representatif sebagai bentuk perwakilan. Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi untuk mewakili yang akan digunakan dalam penelitian sehingga merupakan bagian dari karakteristik dalam populasi tersebut (Wiyono, 2020). Dengan menggunakan metode statistik SmartPLS maka ukuran sampel harus dipastikan memiliki ukuran minimum yang memadai, penentuan ukuran sampel adalah 5-10x dari jumlah indikator dalam penelitian (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini jumlah indikator yang digunakan adalah 11, sehingga apabila dimasukkan dalam rumus maka hasilnya $11 \times 8 = 88$, jadi dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel minimal 88 PNS yang mendapatkan tunjangan kinerja di Pemda Bantul.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan variabel yang terdiri dari 3 variabel independen, 1 variabel dependen dan 1 variabel intervening. Yang termasuk dalam variabel independent yaitu kompetensi, tunjangan kinerja dan etos kerja. Adapun variabel dependen yaitu akuntabilitas dan yang termasuk variabel intervening yaitu transparansi.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang berdasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi sehingga akan menunjukkan apa yang harus dilakukan oleh peneliti untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan, selain itu juga dapat dijadikan sebagai panduan bagi peneliti untuk mengukur, menentukan atau menilai suatu variabel dengan cara merumuskan kata-kata yang bersifat operasional.

Untuk memperoleh informasi agar dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari merupakan pengertian dari definisi operasional variabel (Sugiyono, 2019). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Akuntabilitas (Y2)

Akuntabilitas merupakan kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan dan menerangkan kinerjanya dengan melalui badan hukum, pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang

memberikan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban (Muafik et al., 2021). Berikut indikator akuntabilitas dalam penelitian ini yang dikaitkan dengan (Susanto & Fadhillah, 2022):

1. Kepatuhan hukum, artinya dalam indikator tersebut menjelaskan untuk menghindari segala bentuk penyelewengan yang berupa korupsi, kolusi, manipulasi, grafitasi dan perbuatan melawan hukum lainnya yang dilakukan oleh PNS. Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan menjadi sebuah pernyataan sebagai berikut:

- PNS dituntut untuk patuh terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku
- Setiap PNS dituntut untuk menghindari tindakan korupsi, kolusi, manipulasi dan grafitasi
- PNS dilarang untuk melakukan manipulasi

2. Prosedur tunjangan kinerja, artinya dalam indikator tersebut menjelaskan pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dari uraian tersebut maka dapat diimplementasikan dalam pernyataan:

- PNS mengisi data diri secara jujur
- Penilaian kinerja PNS dilakukan secara obyektif
- Nilai nominal tunjangan kinerja yang diterima sesuai dengan
 - Peraturan Bupati Bantul Nomor 1 Tahun 2020

b. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan kemampuan yang unggul untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar yang dimiliki setiap individu berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan sikap. Penilaian kompetensi PNS menggunakan metode *assessment center* yaitu metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi pada tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan jabatan yang dilakukan oleh assessor (Firdausijah et al., 2020). Adapun yang merupakan indikator kompetensi dalam penelitian ini menurut (Surtiani et al., 2023):

1. Kemampuan bekerja, dalam indikator artinya menilai kemampuan PNS dalam penguasaan tugas dan fungsinya. Dari indikator tersebut maka dapat dinyatakan dalam pernyataan sebagai berikut:
 - PNS mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan
 - PNS dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
 - PNS menguasai teknologi dalam melaksanakan tugasnya
2. Penilaian kinerja, merupakan indikator untuk menilai kemampuan PNS dalam penyelesaian pekerjaannya. Dari indikator tersebut maka dapat dinyatakan dalam pernyataan sebagai berikut:
 - PNS menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
 - PNS bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan
 - PNS mampu menunjukkan kualitas pekerjaannya

c. Tunjangan Kinerja (X2)

Tunjangan kinerja yaitu pemberian sejumlah uang yang diberikan kepada PNS diluar gaji pokok diberikan secara berskala, hal tersebut dapat berwujud honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon dan pensiun. Tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan pada capaian kinerja. Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sesuai dengan peningkatan kinerjanya (Herman, 2020). Berikut merupakan indikator-indikator tunjangan kinerja PNS menurut (Estiningtyastuti, 2022):

1. Capaian kerja, dalam indikator ini digunakan untuk menghitung jumlah point dari akumulasi pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan sebagai berikut:

- PNS mampu bekerja secara efektif
- PNS mampu menguasai bidang pekerjaannya
- PNS mampu mengembangkan diri

2. Terpisah dari gaji, dalam indikator tersebut menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja tidak melekat pada gaji. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:

- Tunjangan kinerja diberikan kepada PNS pada setiap bulan
- Pada penerimaan tunjangan kinerja dikenakan pajak PPh pasal

21

- Penerimaan jumlah nominal tunjangan kinerja pada setiap bulannya tidak sama

3. Transparan, dalam indikator ini menjelaskan bentuk transparan dalam pengelolaan tunjangan kinerja. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:

- etiap PNS berhak untuk mengetahui rincian jumlah nominal yang harus diterima
- Setiap PNS berhak mengetahui jumlah pajak yang harus dibayarkan setiap bulannya
- Pemberian tunjangan kinerja diberikan tepat waktu pada setiap bulannya

d. Etos Kerja (X3)

Etos kerja merupakan suatu gambaran pada penilaian sikap dari individu terhadap kegiatan kerja yang memiliki fungsi sebagai paradigma kerja yang dapat diukur dengan melalui hasil kerja pada setiap manusia (Lawu et al., 2019). Berikut merupakan indikator-indikator etos kerja menurut (Adawiyah, 2019):

1. Disiplin, merupakan indikator yang menjelaskan tentang tuntutan manajemen sesuai peraturan agar PNS dapat bekerja secara teratur. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan sebagai berikut:

- Masuk kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja
- Mengutamakan kepentingan tugas daripada kepentingan pribadi

- Melaporkan harta dan kekayaan kepada pejabat yang berwenang

2. Bekerjakeras, dalam indikator tersebut memberikan motivasi agar PNS bekerja dengan sepenuh hati dan fisiknya untuk menekuni suatu pekerjaan. Pada indikator tersebut dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut:

- PNS bekerja secara profesional
- PNS bekerja dengan fokus pada pekerjaannya
- Bersikap proaktif dalam bekerjasama

e. Transparansi (Y1)

Transparansi adalah bentuk keterbukaan dalam memberikan informasi kepada masyarakat secara jujur dan mudah diakses yang berupa sistem pemerintahan dan tata kelola keuangan dari setiap instansi dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan masyarakat luas yang dapat dijadikan sebagai alat kontrol atau pengawasan terhadap instansi pemerintah (Latif & Savitri, 2021). Berikut merupakan indikator-indikator dalam transparansi menurut (Novatiani et al., 2019):

1. Sistem pengelolaan, dalam indikator tersebut menyampaikan secara terbuka tentang pengelolaan pemberian tunjangan kinerja pada PNS. Sesuai dengan indikator tersebut maka dapat dijabarkan menjadi pernyataan sebagai berikut:

- Pengelolaan pemberian tunjangan kinerja diatur melalui peraturan daerah
- Peraturan daerah tersebut dapat diakses oleh semua publik
- Kelebihan penerimaan tunjangan kinerja dikembalikan pada kas negara

2. Ruang pengaduan, indikator ini menjelaskan adanya tempat pengaduan pada setiap SKPD jika terjadi penyimpangan dalam penerimaan tunjangan kinerja pada PNS. Sesuai dengan indikator tersebut maka dapat dijabarkan menjadi pernyataan sebagai berikut:

- Setiap SKPD tersedia layanan pengaduan
- Layanan pengaduan dapat diakses oleh seluruh PNS yang ada di SKPD tersebut
- Jika terjadi kesalahan teknik maka segera melakukan *crosscek*

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan dan dikaitkan dengan variabel operasional dan indikatornya, sedangkan pada kisi-kisi instrument dapat dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Akuntabilitas (Y2) Akuntabilitas yaitu suatu bentuk pertanggungjawaban kinerja seseorang terhadap kinerjanya sesuai dengan badan hukum, pimpinan dan pihak yang telah memberikan kewenangannya. (Muafik et al., 2021)	1. Kepatuhan hukum 2. Prosedur tunjangan kinerja (Susanto & Fadhillah, 2022)	3 3
2.	Kompetensi (X1) Kompetensi merupakan suatu kemampuan tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap yang unggul dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Untuk mengukur kompetensi PNS dengan menggunakan <i>assessment center</i> . (Firdausijah et al., 2020)	1. Kemampuan bekerja 2. Penilaian kerja (Surtiani et al., 2023)	3 3
3.	Tunjangan Kinerja (X2) Tunjangan kinerja merupakan pemberian sejumlah uang sebagai reward yang diberikan kepada PNS diluar gaji pokok yang nilai nominalnya berdasarkan skala pada hasil penilaian kinerja. (Herman, 2020)	1. Capaian kerja 2. Terpisah dari gaji 3. Transparansi (Estiningtyastuti, 2022)	3 3 3
4.	Etos Kerja (X3) Etos kerja yaitu gambaran sikap individu terhadap kinerjanya yang berfungsi sebagai paradigma kerja dan terukur melalui hasil kerja. (Lawu et al., 2019)	1. Disiplin 2. Bekerjakeras (Adawiyah, 2019)	3 3
5.	Transparansi (Y1) Transparansi merupakan bentuk dari keterbukaan informasi tentang sistem manajemen dan keuangan, sehingga dapat digunakan sebagai alat kontrol dan penilaian terhadap instansi oleh publik (Latif & Savitri, 2021)	1. Sistem pengelolaan 2. Ruang pengaduan (Novatiani et al., 2019)	3 3

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan peneliti adalah jenis data primer karena sebagai sumber yang akurat dan dapat diandalkan. Data primer merupakan data yang

diterima langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur atau alat pengukur data secara langsung sebagai sumber data penelitian pada topik yang diteliti (Wiyono, 2020). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner kepada PNS di Pemda Bantul yang menerima tunjangan kinerja yang dibagikan secara langsung. Dalam pengambilan sampel untuk menentukan jumlah populasi diperlukan sebuah teknik *non probability sampling*.

Sehubungan jumlah PNS yang menerima tunjangan kinerja di Kabupaten Bantul cukup besar, maka peneliti mengambil beberapa jumlah yang memiliki karakteristik yang sama untuk mewakili objek yang akan diteliti. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili (Wiyono, 2020). Dalam pemilihan sampling kriteria yang digunakan adalah PNS sebagai penerima tunjangan kinerja di Pemda Bantul dan teknik tersebut digunakan untuk menyaring sampel dari jumlah populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan melalui metode *purposive sampling*, sehingga subjek yang terpilih memiliki karakteristik populasi sesuai dengan pemahaman peneliti (Wiyono, 2020). Pengambilan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan karakteristik yang disyaratkan yaitu:

- a. Responden berstatus sebagai PNS di Pemda Bantul
- b. Responden yang sedang menerima tunjangan kinerja

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran data untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur. Dengan menggunakan skala

pengukuran yang benar, maka peneliti akan memperoleh data yang lebih efektif dan efisien (Wiyono, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *skala likert* karena merupakan skala psikometrik yang umum dipakai untuk kuesioner. *Skala likert* adalah alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang sedang diamati, dari hasil kuesioner tersebut dapat diukur sehingga pada setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban yang berbobot seperti tabel yang tertera dibawah ini (Sugiyono, 2017):

Tabel 3. 2 Kategori dan Skoring

Pernyataan	Singkatan	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

E. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan data validitas, reliabilitas, indeks kesukaran maka diperlukan uji coba instrument sehingga dapat diketahui apakah soal tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam bentuk kuesioner wajib mengukur senyatanya (*actually*) dan seakuratnya (*accurately*) dari apa yang seharusnya diukur dari konsep. Pengukuran konsep yang senyatanya berkaitan dengan validitas dan pengukuran seakuratnya berkaitan dengan reliabilitas (Wiyono, 2020).

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat data yang valid setelah melakukan penelitian dapat diukur dengan menggunakan kuesioner melalui uji validitas data. Instrumen dinyatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur dan memperoleh data dari objek yang akan diukur (Sugiyono, 2021). Dalam uji validitas maka pertanyaan atau pernyataan dianggap valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Pada penelitian ini menggunakan uji dua sisi yang memiliki tingkat signifikan 0,05. Dianggap valid jika nilai sig. 2 sisinya dibawah 0,05 atau korelasi pearson (r hitung) diatas r tabel (Wiyono, 2020). Untuk mencari koefisien korelasi pada item total dengan bivariate pearson dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.0, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item total (bivariate pearson)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan mendapatkan hasil yang konsisten pada waktu yang berbeda dalam suatu

penelitian maka dapat menggunakan uji reliabilitas pada instrumen. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data yang dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang (Sugiyono, 2021). Alat ukur yang direliabel jika nilai $\alpha >$ nilai r kritis *product moment* atau jika nilai α cronbach berada pada nilai 0.7 atau 0.6 (Wiyono, 2020). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha (Cronbach's)* dengan taraf signifikansi 0,05. Adapun pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.0 dan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses dalam penelitian yang dilakukan setelah melakukan pengumpulan data dengan cara menganalisis, mengolah, mengorganisasi dan menyusun, sehingga dapat diambil kesimpulan dari hasil keseluruhan tersebut. Adapun tujuan dari analisis metode analisis data yaitu

untuk mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai data penelitian sehingga mendapatkan kesimpulan dari penelitian tersebut yang mudah dipahami oranglain. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian dapat berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Deskriptif analisis dan metode analisis inferensial dipergunakan dalam penelitian ini, sehingga deskriptif dipergunakan untuk memberi penjelasan terhadap fenomena tertentu dan metode inferensial digunakan untuk membuat prediksi sehingga kedua metode tersebut saling berkaitan dalam penyajian data statistik. Teknik statistic multivariat *Partial Least Square* (PLS) adalah SEM berbasis varian dengan *software* SmartPLS 3.2.8 merupakan alat analisis yang digunakan untuk metode inferensial dalam menguji pengaruh variabel intervening.

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini sebagai gambaran untuk menampilkan dan meringkas sekumpulan data populasi yang sebelumnya sudah dikumpulkan walaupun tidak bisa untuk memprediksi tentang masa depan tetapi membuatnya lebih mudah untuk dipahami. Untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi adalah definisi dari statistik deskriptif (Sugiyono, 2019).

Dalam analisis tersebut menyajikan data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, ilustrasi, perhitungan decimal, persentase, perhitungan sebaran data dengan melalui perhitungan rata-rata dan simpangan baku.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan sebuah metode dalam membuat kesimpulan yang berdasarkan pada sampel yang mempresentasikan populasi dan analisis ini digunakan untuk pengambilan sampel acak dari kumpulan data yang populasinya lebih besar. Untuk menganalisa data, sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi yaitu merupakan definisi dari analisis inferensial (Sugiyono, 2019).

Dalam analisis inferensial menggunakan alat *Patial Least Square* (PLS) yang merupakan SEM berbasis *variance* dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.2.8. Adapun dalam menguji PLS adalah sebagai berikut:

a. Uji Indikator

Uji indikator atau outer model yaitu pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dengan melalui analisis faktor konfirmatori dengan pendekatan *Multi Trait Multi Method* (MTMM) dengan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

1. Convergent validity

Convergent validity adalah suatu bentuk dari validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur secara teoritis tentang keterkaitan antar indikator terhadap variabel yang telah dikonsep

dan dirancang sehingga dapat diukur melalui korelasi antara skor indikator dengan konstruknya. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih dari 0,50 dan apabila terdapat indikator tidak memenuhi persyaratan maka harus dihilangkan. Jika suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,7. Output menunjukkan bahwa *loading* memberikan nilai diatas yang disarankan yaitu sebesar 0,7 sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi validitas konvergen atau *convergent validity* (Ghozali, 2018).

2. *Discriminant validty*

Discriminant validty adalah cara yang digunakan untuk menilai tingkat perbedaan suatu konstruk yang diukur dengan menggunakan kriteria *cross loading*. Dalam pengujian diskriminan validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur untuk melakukan fungsi pengukurannya. Dalam membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model sehingga dapat digunakan untuk menilai *discriminant validity*. Apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, sehingga dinyatakan mendapatkan nilai *discriminant validty* yang baik (Ghozali, 2018).

3. *Composite reliability* yaitu pengukuran pada nilai reliabilitas yang sesungguhnya dari suatu variabel, sedangkan *cronbach alpha* digunakan untuk mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* memiliki nilai $> 0,70$ (Hair et al., 2017).

b. Uji Model Fit

Uji model fit merupakan model statistik yang menggambarkan pada tingkat kecocokan dalam suatu pengamatan, pada ukuran keberhasilan dilihat dari kesesuaian antara nilai yang diamati dengan nilai yang diharapkan pada model yang bersangkutan. Uji f sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model (*good nice of fit*) yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi (Ghozali, 2016). Melalui model fit maka dapat dilihat hasil estimasi *output* SmartPLS yang dibandingkan dengan kriteria dibawah ini:

Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Model Fit

<i>Fit Summary</i>	<i>Estimated</i>	Penjelasan dan Kriteria
SRMR	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah dieksekusi PLS Algorithm	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i> (RMSR) merupakan ukuran nilai absolut mean residual covariance berdasarkan transformasi matriks kovarians sehingga dapat diprediksi menjadi matriks korelasi. Untuk menilai besarnya nilai mean diharapkan menjadi ukuran mutlak nilai kriteria (model) antara korelasi yang diamati dan diharapkan. Menurut (Henseler et al., 2014) nilai yang kurang dari 0,10 dianggap sesuai dan merupakan kesesuaian PLS-SEM untuk menghindari model kesalahan pada spesifikasi.

d_ULS d_G	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah dieksekusi PLS Algorithm	d_ULS (jarak <i>Euclidean kuadrat</i>) dan d_G (jarak geodesik) mewakili dua cara yang berbeda untuk menghitung ketidaksesuaian. Batas atas interval kepercayaan harus lebih besar dari nilai asli kriteria d_ULS dan d_G untuk menunjukkan bahwa model memiliki "kesesuaian yang baik". Batas atas berada pada titik 95% sehingga d_ULS dan d_G harus memiliki output matriks korelasi model dan matriks korelasi empiris yang tidak berbeda secara signifikan atau $p > 0,05$.
Chi-Square	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah dieksekusi PLS Algorithm	χ^2 statistik < χ^2 tabel, artinya jumlah variabel manifes dalam model jalur PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi.
NFI	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah dieksekusi PLS Algorithm	Pada standar <i>Normed Fit Index</i> (NFI) semakin mendekati NFI nilai 1, maka semakin baik kesesuaiannya. NFI merupakan ukuran kesesuaian dan apabila semakin besar hasil item NFI maka semakin baik modelnya.
RMS Theta	Hasil dilihat pada output SmartPLS setelah dieksekusi PLS Algorithm	Pada matriks kovarians kuadrat rata-rata akar residual model luar (RMS theta) untuk menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Ukuran harus mendekati nol untuk menunjukkan model yang baik. RMS_theta dibangun di atas residu <i>outer model</i> , merupakan perbedaan antara nilai indikator yang diprediksi dan nilai indikator yang diamati. Untuk memprediksi nilai indikator, penting bagi PLS untuk mendapatkan nilai variabel laten. Nilai RMS_theta di bawah 0,12 untuk menunjukkan model yang sesuai dan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kurang kesesuaian.

Sumber: (Wiyono, 2020)

c. Uji Hipotesis

Metode pengambilan keputusan yang berdasarkan dari analisis data baik dari percobaan maupun dari observasi merupakan definisi dari uji hipotesis yang digunakan untuk membantu peneliti menemukan jawaban sementara atas pertanyaan dalam penelitiannya. *Inner model* atau *structural model* yaitu uji hipotesis yang menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten yang berdasarkan pada *substantive theory*. Hipotesis terbukti jika t statistik

> t tabel atau P value < 0,05 (Wiyono, 2020). Berikut ini adalah model persamaan:

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + r\xi + \zeta$$

Keterangan:

η = Vector endogen (dependen) variabel laten

ξ = Vector exogen (independen) variabel laten

ζ = Vector residual

Untuk melakukan pengujian terhadap model struktural maka menggunakan *inner model* sehingga dapat diprediksi bahwa nilai *R-square* sebagai uji *goodness of fit model*, disamping itu juga dilakukan uji signifikansi antara pengaruh konstruk dengan memperhatikan pada nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik.

G. Analisis Mediasi

Dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel intervening diperlukan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis tersebut merupakan penjabaran dari analisis regresi linear berganda, sehingga untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel (model casual) menggunakan analisis regresi yang sebelumnya telah ditetapkan sesuai dengan teori. Variabel mediasi yaitu perantara atau memediasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengembangkan uji sobel atau sobel test dengan melalui prosedur uji hipotesis mediasi. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pada pengaruh tidak langsung antara X ke Y (Abu-Bader &

Jones, 2021). Untuk memperjelas uraian tersebut, maka terdapat kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Mediasi

Kasus	Hasil	Studi Mediasi
1.	(OS) TE > (OS) DE TE Sig. & DE Sig.	Variabel mediasi (intervening) berperan sebagai variabel yang meningkatkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2.	(OS) TE = (OS) DE TE & DE (Sig. maupun tidak)	Variabel mediasi (intervening) tidak berperan sebagai variabel yang dapat meningkatkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
3.	(OS) TE < (OS) DE TE & DE (Sig. maupun tidak)	Variabel mediasi (intervening) berperan negatif sebagai variabel yang menurunkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Pemda Bantul

Pada tanggal 20 Juli 1831 atau Rabu Kliwon 10 Sapar Tahun Dal 1759 (Jawa) secara resmi ditetapkan pembentukan Kabupaten Bantul yang sebelumnya dikenal dengan nama Bantul Karang. Seorang Nayaka Kasultanan Yogyakarta bernama Raden Tumenggung Mangun Negoro yang dipercayai oleh Sri Sultan Hamengkubono V untuk menjabat sebagai Bupati Bantul, maka setiap tanggal 20 Juli diperingati sebagai hari jadi Kabupaten Bantul.

2. Visi Pemda Bantul

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Bantul yang harmonis, Sejahtera dan berkeadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam bingkai NKRI yang ber-Bhineka Tunggal Ika.

3. Misi Pemda Bantul

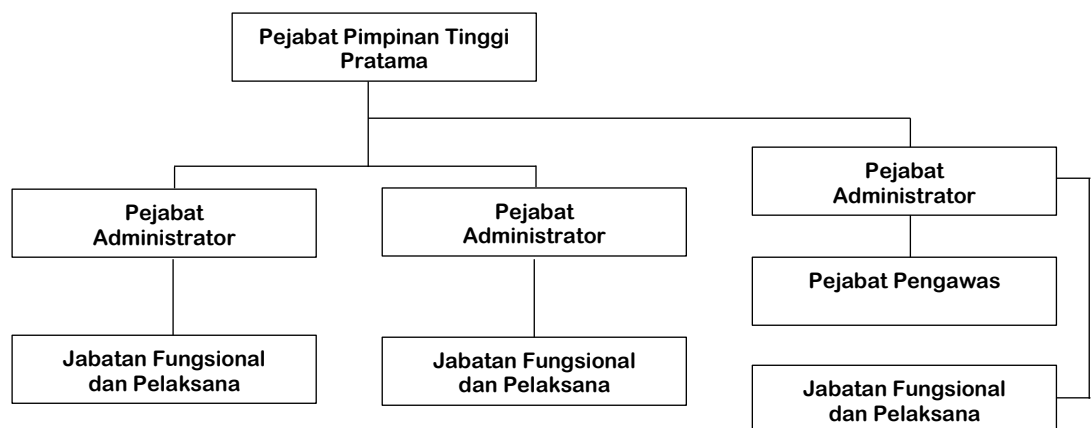
- a. Penguatan revormasi birokrasi menuju pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, akuntabel dan menghadirkan pelayanan prima
- b. Pengembangan sumber daya manusia unggul, berkarakter dan berbudaya istimewa

- c. Pendayagunaan potensi lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada pertumbuhan ekonomi inklusif
- d. Peningkatan kualitas lingkungan hidup, infrastruktur dan pengelolaan resiko bencana
- e. Penanggulangan masalah kesejahataraan sosial secara terpadu dan pencapaian Bantul sebagai Kabupaten Layak Anak, ramah perempuan, lansia dan difabel

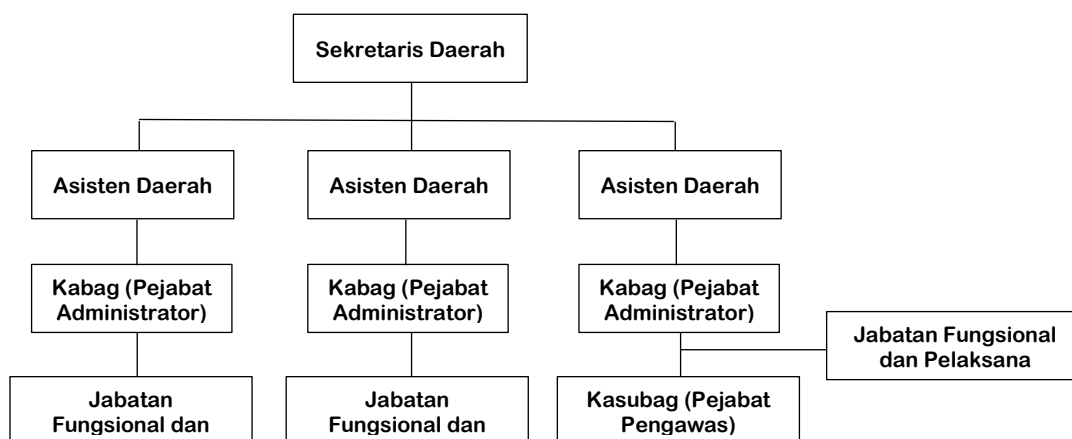
4. Keadaan Wilayah Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul memiliki jumlah penduduk sebanyak 956.513 jiwa yang terdiri dari 50,2% perempuan dan 49,8% laki-laki dengan luas wilayah 506,85 km². Sesuai dengan jumlah wilayah tersebut maka Kabupaten Bantul memiliki 17 Kapanewon yang terdiri dari 75 Kalurahan.

5. Struktur Organisasi Pemda Bantul



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah

6. Data PNS Pemda Bantul

Sesuai data di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul pada bulan Juli 2023, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar pada 58 SKPD berjumlah 7.664 orang yang terdiri dari 2.635 laki-laki dan 5.029 perempuan. Berdasarkan data tersebut maka peneliti mengambil sampel dari salah satu SKPD tersebut yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Bantul.

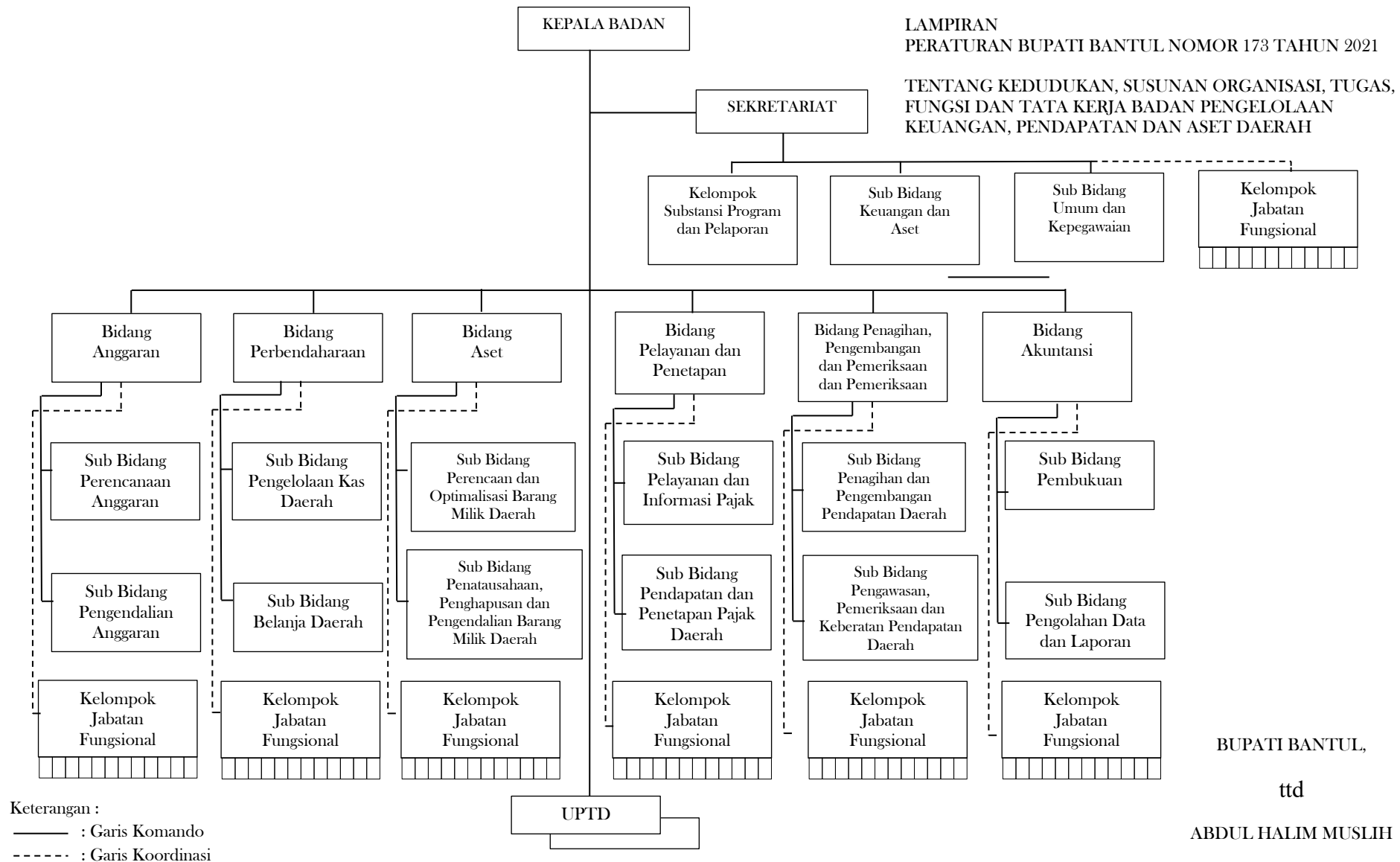
7. Profil BPKPAD Kabupaten Bantul

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah merupakan unsur pelaksana daerah dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset yang memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 173 Tahun 2021 untuk melakukan pengelolaan yang berupa membuat perencanaan, membuat kebijakan secara teknis dan

melaksanakan perencanaan tersebut. BPKPAD Kabupaten Bantul terletak di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jl. Martadinata, Kurahan, Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul. Telepon (0274) 368548, email bpkpad@bantulkab.go.id. Untuk melaksanakan manajemen pengelolaan kinerja pegawai maka BPKPAD memiliki pegawai sejumlah 151 orang yang terdiri dari 109 PNS dan 42 PHL. Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan sampel PNS yang bekerja di BPKPAD sebanyak 88 responden.

Untuk mempermudah pelaksanaan pengelolaan dan kewenangan dalam tata kerja di BPKPAD Kabupaten Bantul maka disusunlah struktur organisasi dengan bagan sebagai berikut:

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi BPKPAD Kabupaten Bantul

B. Karakteristik Data Penelitian

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini merupakan deskripsi dari hasil penelitian sesuai dengan jenis kelamin yaitu:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	37	42.0
Perempuan	51	58.0
Total	88	100.0

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin perempuan menunjukkan jumlah responden terbesar sejumlah 51 responden (58%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Hasil deskripsi dari data responden yang diteliti berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	21	23.9
30-40 Tahun	24	27.3
40-50 Tahun	17	19.3
50-60 Tahun	26	29.5
Total	88	100.0

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Sesuai dengan tabel 4.2 maka dapat dijelaskan bahwa tingkat usia terbesar dari responden yang memiliki kategori usia 50 - 60 tahun yaitu sebanyak 26 responden (29.5%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil deskripsi dari penelitian yang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada responden yaitu:

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SLTP	2	2.3
SLTA	18	20.5
D1, D2, D3, D4	21	23.9
S1, S2, S3	47	53.4
Total	88	100.0

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Pada tabel 4.3 diketahui pada tingkat pendidikan terakhir responden yang memiliki nilai dominan yaitu pada pendidikan S1, S2, S3 dengan jumlah 47 responden (53.4%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat Golongan

Sesuai dengan data yang diteliti, maka hasil dari deskripsi dalam kategori pangkat golongan adalah:

Tabel 4. 4 Pangkat Golongan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
I	2	2.3
II	20	22.7
III	63	71.6
IV	3	3.4
Total	88	100.0

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sesuai dengan pangkat golongan, maka responden terbanyak pada PNS Golongan III sejumlah 63 responden (71.6%).

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dibawah ini merupakan hasil deskripsi dalam penelitian responden yang berdasarkan pada masa kerja:

Tabel 4. 5 Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-5 Tahun	5	5.7
6-10 Tahun	23	26.1
11-15 Tahun	20	22.7
16-20 Tahun	22	25.0
Diatas 20 Tahun	18	20.5
Total	88	100.0

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Sesuai dengan tabel 4.5 maka nilai yang dominan pada responden berdasarkan masa kerja terbanyak pada kategori 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 responden (26.1%).

C. Hasil Uji Instrumen

Untuk melakukan uji validitas menggunakan teknik analisis korelasi bivariate pearson. Dinyatakan signifikan jika, nilai signifikansi dua sisi dibawah atau nilai pearson correlation (r hitung) diatas r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan metode Alpha (cronbach's) dengan taraf signifikansi 0,05. Instrumen dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha > 0,7. Dalam menguji hasil uji instrumen, maka data yang diperoleh harus terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen karena belum valid dan reliable. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrument menggunakan data dari responden. Dalam hal ini aplikasi yang digunakan adalah software SPSS 27.0. butir kuisioner dinyatakan sah dengan syarat sebagai berikut:

1. Untuk menguji validitas, jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dikatakan bahwa indikator valid.
2. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:
 - a. Jika Cronbach's $\alpha > 0,7$ maka variabel tersebut reliabel.
 - b. Jika Cronbach's $\alpha < 0,7$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pada setiap instrumen pengukuran variabel dengan uji validitas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi (X1)

Pada variabel kompetensi terdapat 6 butir soal yang diukur dengan melalui uji validitas dan reliabilitas tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
X1.1	0.888	Valid
X1.2	0.898	Valid
X1.3	0.938	Valid
X1.4	0.905	Valid
X1.5	0.889	Valid
X1.6	0.916	Valid
Cronbach's Alpha = 0.956		Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran variabel kompetensi dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,209. Dalam uji reliabilitas, maka ditemukan nilai cronbach's $\alpha > 0,7$ yaitu sebesar 0.956, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran variabel kompetensi dinyatakan reliabel.

2) Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

Pertanyaan untuk mengukur variabel tunjangan kinerja menggunakan 9 butir soal, adapun hasil dari uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
X2.1	0.861	Valid
X2.2	0.887	Valid
X2.3	0.875	Valid
X2.4	0.856	Valid
X2.5	0.875	Valid
X2.6	0.934	Valid
X2.7	0.838	Valid
X2.8	0.887	Valid
X2.9	0.888	Valid
Cronbach's Alpha = 0.962		Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran variabel Tunjangan Kinerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,209. Untuk pengujian reliabilitas, maka nilai cronbach's alpha > 0,7 yaitu 0.962, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran pada tunjangan kinerja dinyatakan reliabel.

3) Variabel Etos Kerja (X3)

Untuk mengukur etos kerja diberikan 6 butir pertanyaan, dengan hasil uji validitas dan reliabilitas dibawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
X3.1	0.937	Valid
X3.2	0.894	Valid
X3.3	0.928	Valid
X3.4	0.899	Valid
X3.5	0.938	Valid
X3.6	0.859	Valid
Cronbach's Alpha = 0.958		Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran variabel etos kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,209. Pada uji reliabilitas maka nilai cronbach's alpha $> 0,7$ yaitu sebesar 0.958, dengan demikian variabel etos kerja dinyatakan reliabel.

4) Variabel Transparansi (Y1)

Untuk mengukur pada variabel transparansi digunakan 6 butir pertanyaan dengan hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Transparansi

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Y1.1	0.901	Valid
Y1.2	0.857	Valid
Y1.3	0.910	Valid
Y1.4	0.877	Valid
Y1.5	0.870	Valid
Y1.6	0.893	Valid
Cronbach's Alpha = 0.944		Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran variabel transparansi dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,209. Dalam uji reliabilitas maka nilai cronbach's alpha $> 0,7$ yaitu sebesar 0.944 maka pengukuran variabel transparansi dinyatakan reliabel.

5) Variabel Akuntabilitas (Y2)

Pengukuran pada variabel akuntabilitas dengan 6 butir pertanyaan sehingga hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Akuntabilitas

Item Pertanyaan	R Hitung	Keterangan
Y2.1	0.874	Valid
Y2.2	0.889	Valid
Y2.3	0.832	Valid
Y2.4	0.910	Valid
Y2.5	0.848	Valid
Y2.6	0.910	Valid
Cronbach's Alpha = 0.939		Reliabel

Sumber: Output SPSS, diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran variabel akuntabilitas dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,209. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha > 0,7 yaitu: 0.939, sehingga butir pengukur variabel akuntabilitas dinyatakan reliabel.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini akan diuji secara parsial dan komulatif dengan menggunakan bantuan software Andes application. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4. 11 Deskripsi Parsial Kompetensi

No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	3	3.41	3	3.41	21	23.86	33	37.50	28	31.82
2	Saya selalu memanfaatkan manajemen waktu dengan baik.	2	2.27	9	10.23	25	28.41	30	34.09	22	25.00
3	Dalam bekerja saya selalu	5	5.68	7	7.95	25	28.41	26	29.55	25	28.41

	memanfaatkan teknologi digital.										
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan target.	6	6.82	10	11.36	25	28.41	31	35.23	16	18.18
5	Saya akan bekerja dengan penuh tanggungjawab.	2	2.27	16	18.18	21	23.86	33	37.50	16	18.18
6	Hasil nilai kinerja saya selalu naik secara periodik.	2	2.27	13	14.77	25	28.41	33	37.50	15	17.05

Sumber: Output Andes (2023)

Berikut penjelasan dari hasil uji deskripsi parsial setiap butir pertanyaan terkait variabel kompetensi:

1. Pada kuesioner butir pertama (X1.1) dapat diketahui bahwa persentase jawaban pilihan sangat ketidaksetujuan dan tidak setuju yaitu sebesar 3,41%, netral sebesar 23,86%, setuju sebesar 37,50% dan sangat setuju 31,82% sesuai dengan deskripsi parsial.
2. Menurut deskripsi parsial dari kuesioner butir kedua (X1.2), persentase pilihan sangat tidak setuju menunjukkan 2,27%, tidak setuju 10,23%, netral sebanyak 28,41%, setuju sebesar 34,09% dan sebanyak 25,00% yang memilih opsi sangat setuju.
3. Deskripsi parsial dari kuesioner butir ketiga (X1.3) menunjukkan persentase pilihan sangat tidak setuju sebesar 5,68%, tidak setuju 7,95%, jawaban netral sebesar 28,41% dan sebanyak 29,55% yang memilih jawaban setuju serta 28,41% yang memilih sangat setuju.
4. Dalam deskripsi parsial dari kuesioner butir keempat (X1.4) ditemukan bahwa persentase pilihan menunjukkan sangat tidak setuju sebanyak

6,82%, ketidak setujuan sebesar 11,36%, netral sebesar 28,41%, setuju 35,23% dan sangat setuju sebanyak 18,18%.

5. Deskripsi parsial dari kuesioner butir kelima (X1.5) menunjukkan sangat ketidaksetujuan sebesar 2,27%, ketidaksetujuan sebanyak 18,18%, jawaban netral sebesar 23,86%, setuju sebanyak 37,50% serta pada jawaban sangat setuju sebesar 18,18%.
6. Kuesioner butir keenam (X1.6) memiliki deskripsi parsial yang menunjukkan sangat ketidaksetujuan sebesar 2,27%, tidak setuju sebesar 14,77%, netral sebanyak 28,41%, setuju sebesar 37,50% dan pada jawaban sangat setuju sebesar 17,05%.

Tabel 4. 12 Deskripsi Komulatif Kompetensi

Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	20	4
Tidak Setuju	2	(TS)	58	11
Netral	3	(N)	142	27
Setuju	4	(S)	186	35
Sangat Setuju	5	(SS)	122	23
Jumlah			528	100

Sumber: Output Andes (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variable kompetensi dari keseluruhan pertanyaan maka terdapat jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 20 jawaban atau 4%, tidak setuju terdapat 58 jawaban atau 11%, adapun jawaban netral terdapat 142 jawaban atau 27% dan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 186 jawaban atau 35%, sedangkan pada jawaban sangat setuju terdapat 122 atau 23%.

Adapun jumlah total pada deskripsi komulatif kompetensi didapatkan dari 88 responden dikali dengan jumlah pertanyaan kompetensi sebanyak 6 butir soal, sehingga untuk variabel kompetensi menghasilkan total jawaban secara komulatif sebanyak 528 jawaban.

2) Analisis Deskriptif Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

Tabel 4. 13 Deskripsi Parsial Tunjangan Kinerja

No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif.	2	2.27	13	14.77	23	26.14	36	40.91	14	15.91
2	Saya memiliki potensi diri dalam mengemban tugas.	3	3.41	11	12.50	25	28.41	34	38.64	15	17.05
3	Saya siap mengikuti tugas belajar untuk mengembangkan diri.	9	10.23	14	15.91	23	26.14	33	37.50	9	10.23
4	Pada setiap bulan saya menerima pemberian tunjangan kinerja.	7	7.95	19	21.59	19	21.59	32	36.36	11	12.50
5	Dalam penerimaan tunjangan kinerja saya mengetahui adanya pemungutan pajak.	1	1.14	17	19.32	25	28.41	30	34.09	15	17.05
6	Tunjangan kinerja yang saya terima setiap bulannya tidak sama jumlah nilai nominalnya.	5	5.68	12	13.64	21	23.86	38	43.18	12	13.64
7	Saya dapat mengakses jumlah nominal pada penerimaan tunjangan kinerja.	4	4.55	6	6.82	27	30.68	33	37.50	18	20.45
8	Saya mengetahui persentase jumlah pajak yang harus	2	2.27	16	18.18	17	19.32	39	44.32	14	15.91

	dibayarkan pada penerimaan tunjangan kinerja.										
9	Saya menerima tunjangan kinerja tepat waktu pada setiap bulannya.	1	1.14	14	15.91	18	20.45	36	40.91	19	21.59

Sumber: Output Andes (2023)

Hasil uji deskripsi parsial yang berkaitan dengan variabel tunjangan kinerja dapat dijelaskan berikut ini:

1. Menurut deskripsi parsial dari kuesioner butir pertama (X2.1), persentase jawaban pilihan sangat tidak setuju sebesar 2,27%, tidak setuju yaitu sebesar 14,77%, netral sebesar 26,14%, setuju sebagai jawaban yang mayoritas sebesar 40,91%% dan sangat setuju 15,91%.
2. Deskripsi parsial dari kuesioner butir kedua (X2.2) menunjukkan bahwa persentase yang memilih sangat tidak setuju adalah 5,68%, tidak setuju 13,64%, netral sebanyak 23,86%, setuju sebanyak 38,64% dan sangat setuju sebesar 17,05%.
3. Deskripsi parsial dari kuesioner butir ketiga (X2.3) menunjukkan persentase pilihan sangat tidak setuju sebesar 10,23%, tidak setuju 15,91%, jawaban netral sebesar 26,14%, sebanyak 37,50% yang memilih jawaban setuju dan sebesar 10,23% yang memilih sangat setuju.
4. Deskripsi parsial dari kuesioner butir keempat (X2.4) menunjukkan bahwa persentase pilihan sangat tidak setuju 7,95%, tidak setuju 21,59%, netral 21,59%, setuju 36,36% dan sangat setuju 12,50%.

5. Deskripsi parsial dari kuesioner butir kelima (X2.5) menunjukkan sangat tidak setuju sebesar 1,14%, tidak setuju 19,32%, jawaban netral sebesar 28,41%, setuju 34,09% serta pada jawaban sangat setuju sebesar 17,05%.
6. Deskripsi parsial dari kuesioner butir keenam (X2.6) menunjukkan sangat tidak setuju sebesar 5,68%, tidak setuju 13,64%, jawaban netral sebanyak 23,86%, setuju 43,18% dan sebesar 13,64 pada jawaban sangat setuju.
7. Deskripsi parsial kuesioner butir ketujuh (X2.7) menunjukkan bahwa persentase pilihan jawaban sangat tidak setuju 4,55%, tidak setuju 6,82%, netral 30,68%, setuju 37,50% dan sangat setuju sebesar 20,45%.
8. Menurut deskripsi parsial kuesioner pada butir kedelapan (X2.8), maka persentase pilihan jawaban adalah sangat tidak setuju 2,27%, tidak setuju 18,18%, netral sebesar 19,32%, setuju yang merupakan jawaban mayoritas sebesar 44,32% dan sebesar 15,91 pada jawaban sangat setuju.
9. Persentase jawaban pilihan menurut deskripsi parsial pada kuesioner butir kesembilan (X2.9) yaitu sangat tidak setuju 1,14%, tidak setuju 15,91%, netral 20,45%, setuju 40,91% dan sangat setuju sebesar 21,59%.

Tabel 4. 14 Deskripsi Kumulatif Tunjangan Kinerja

Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	34	4
Tidak Setuju	2	(TS)	122	15
Netral	3	(N)	198	25
Setuju	4	(S)	311	39
Sangat Setuju	5	(SS)	127	16
Jumlah			792	100

Sumber: Output Andes (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variable tunjangan kinerja dari keseluruhan pertanyaan maka terdapat jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 34 jawaban atau 4%, tidak setuju terdapat 122 jawaban atau 15%, adapun pada jawaban netral terdapat 198 jawaban atau 25% dan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 311 jawaban atau 39% serta pada jawaban sangat setuju terdapat 127 atau 16%.

Jumlah total pada deskripsi komulatif tunjangan kinerja menghasilkan total 792 jawaban yang didapatkan dari 88 responden dikalikan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir soal dan ini merupakan jumlah soal yang paling banyak diantara variabel yang lain.

3) Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja (X3)

Tabel 4. 15 Deskripsi Parsial Etos Kerja

No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya masuk kerja selalu tepat waktu.	6	6.82	14	15.91	22	25.00	33	37.50	13	14.77
2	Saya tidak pernah izin untuk kepentingan pribadi.	5	5.68	17	19.32	26	29.55	27	30.68	13	14.77
3	Setiap tahun saya selalu mengisi laporan harta kekayaan dengan jujur.	4	4.55	11	12.50	26	29.55	37	42.05	10	11.36
4	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu bersikap profesional.	5	5.68	11	12.50	29	32.95	32	36.36	11	12.50
5	Sebagai PNS saya tidak pernah melakukan pekerjaan sampingan pada jam kantor.	5	5.68	10	11.36	26	29.55	35	39.77	12	13.64

6	Sikap proaktif selalu saya kembangkan dalam bekerjasama dengan teman sejawat.	6	6.82	7	7.95	32	36.36	33	37.50	10	11.36
---	---	---	------	---	------	----	-------	----	-------	----	-------

Sumber: Output Andes (2023)

Hasil uji deskripsi parsial pada variabel etos kerja berikut ini:

1. Menurut deskripsi parsial kuesiner butir pertama (X3.1), persentase jawaban pilihan yaitu sangat tidak setuju 6,82%, tidak setuju 15,91%, netral 25,00%, setuju 37,50% dan sangat setuju 14,77%.
2. Deskripsi parsial kuesioner butir kedua (X3.2), persentase yang memilih sangat tidak setuju adalah 5,68%, tidak setuju 19,32%, netral sebanyak 29,55%, setuju sebanyak 30,68% dan sangat setuju sebesar 14,77%.
3. Deskripsi parsial kuesioner butir ketiga (X3.3) menunjukkan persentase pilihan responden sangat tidak setuju sebesar 4,55%, tidak setuju 12,50%, jawaban netral 29,55%, setuju 42,05% dan sangat setuju 11,36%.
4. Hasil deskripsi parsial kuesioner butir keempat (X3.4) menjelaskan bahwa persentase pilihan sangat tidak setuju 5,68%, tidak setuju 12,50%, netral 32,95%, setuju 36,36% dan sangat setuju 12,50%.
5. Menurut deskripsi parsial dari kuesioner butir kelima (X3.5) persentase jawaban yaitu tidak setuju sebesar 5,68%, tidak setuju 11,36%, jawaban netral sebesar 29,55%, setuju 39,77% serta pada jawaban sangat setuju sebesar 13,64%.
6. Persentase pilihan jawaban menurut deskripsi parsial dari kuesioner butir keenam (X3.6) adalah sangat tidak setuju sebesar 6,82%, tidak setuju

7,95%, jawaban netral sebanyak 36,36%, setuju 37,50% dan sebesar 11,36 pada jawaban sangat setuju.

Tabel 4. 16 Deskripsi Komulatif Etos Kerja

Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	31	6
Tidak Setuju	2	(TS)	70	13
Netral	3	(N)	161	30
Setuju	4	(S)	197	37
Sangat Setuju	5	(SS)	69	13
Jumlah			528	100

Sumber: Output Andes (2023)

Berdasarkan tabel deskripsi komulatif dapat diketahui bahwa pada variable etos kerja dari keseluruhan pertanyaan maka terdapat jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 31 jawaban atau 6%, tidak setuju terdapat 70 jawaban atau 13%, adapun jawaban netral terdapat 161 jawaban atau 30% dan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 197 jawaban atau 37%, sedangkan pada jawaban sangat setuju sebanyak 69 atau 13%.

Jumlah total komulatif pada jawaban untuk variabel etos kerja yaitu 528, yang didapatkan dari 88 responden dikalikan dengan jumlah pertanyaan etos kerja sebanyak 6 soal sehingga ketemu.

4) Analisis Deskriptif Variabel Transparansi (Y1)

Tabel 4. 17 Deskripsi Parsial Transparansi

No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian tunjangan kinerja pada	3	3.41	8	9.09	24	27.27	34	38.64	19	21.59

	setiap SKPD sudah diatur melalui peraturan daerah.										
2	Publik dapat mengakses tentang pemberian tunjangan kinerja pada peraturan daerah.	1	1.14	5	5.68	28	31.82	36	40.91	18	20.45
3	Saya mengetahui bahwa kelebihan penerimaan tunjangan kinerja wajib dikembalikan.	3	3.41	8	9.09	22	25.00	37	42.05	18	20.45
4	Pada instansi saya bekerja tersedia ruang pelayanan pengaduan oleh bendahara gaji secara online.	1	1.14	9	10.23	21	23.86	37	42.05	20	22.73
5	Di instansi saya bendahara gaji memiliki responsibility yang baik.	3	3.41	9	10.23	22	25.00	36	40.91	18	20.45
6	Jika terjadi kekurangan atau kelebihan dalam penerimaan tunjangan kinerja maka dapat dilaporkan kepada bendahara gaji.	3	3.41	10	11.36	23	26.14	34	38.64	18	20.45

Sumber: Output Andes (2023)

Hasil uji deskripsi parsial yang berkaitan dengan variabel transparansi yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan deskripsi parsial dari kuesioner butir pertama (Y1.1), maka persentase pilihan jawaban sangat tidak setuju sebesar 3,41%, tidak setuju

sebesar 9,09%, netral sebesar 27,27%, setuju 38,64% dan sangat setuju 21,59%.

2. Deskripsi parsial dari kuesioner butir kedua (Y1.2) menunjukkan bahwa persentase yang memilih sangat tidak setuju adalah 1,14%, tidak setuju 5,68%, netral 31,82%, setuju 40,91% dan sangat setuju 20,45%.
3. Deskripsi parsial dari kuesioner butir ketiga (Y1.3) menunjukkan persentase pilihan sangat tidak setuju sebesar 3,41%, tidak setuju 9,09%, jawaban netral sebesar 25,00% dan persentase pilihan setuju 42,05% serta sangat setuju 20,45%.
4. Deskripsi parsial dari kuesioner butir keempat (Y1.4) ditemukan bahwa persentase pilihan menunjukkan sangat tidak setuju 1,14%, ketidaksetujuan 10,23%, netral sebesar 23,86%, setuju 42,05% dan sangat setuju sebanyak 22,73%.
5. Deskripsi parsial dari kuesioner butir kelima (Y1.5) menunjukkan sangat ketidaksetujuan 3,41%, tidak setuju 10,23%, jawaban netral 25,00%, setuju 40,91% serta pada jawaban sangat setuju sebesar 20,45%.
6. Kuesioner butir keenam (Y1.6) memiliki deskripsi parsial yang menunjukkan sangat tidak setuju 3,41%, tidak setuju 11,36%, netral 26,14%, setuju 38,64% dan pada jawaban sangat setuju 20,45%.

Tabel 4. 18 Deskripsi Komulatif Transparansi

Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	14	3
Tidak Setuju	2	(TS)	49	9
Netral	3	(N)	140	27

Setuju	4	(S)	214	41
Sangat Setuju	5	(SS)	111	21
Jumlah			528	100

Sumber: Output Andes (2023)

Sesuai dengan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa variable transparansi secara keseluruhan pertanyaan maka terdapat jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 14 jawaban atau 3%, tidak setuju terdapat 49 jawaban atau sebesar 9%, adapun pada jawaban netral terdapat 140 jawaban atau 27% dan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 111 jawaban atau 21% serta pada jawaban sangat setuju terdapat 127 atau 16%.

Adapun jumlah total pada deskripsi komulatif transparansi didapatkan dari 88 responden dikali dengan jumlah pertanyaan transparansi sebanyak 6 butir soal, sehingga untuk variabel transparansi menghasilkan total jawaban secara komulatif sebanyak 528 jawaban.

5) Analisis Deskriptif Variabel Akuntabilitas (Y2)

Tabel 4. 19 Deskripsi Parsial Akuntabilitas

No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam mengemban tugas sebagai PNS, saya selalu mengutamakan penegakan hukum.	2	2.27	5	5.68	13	14.77	33	37.50	35	39.77
2	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mengutamakan fakta integritas.	5	5.68	11	12.50	25	28.41	29	32.95	18	20.45

3	Sebagai PNS saya tidak pernah melakukan manipulasi.	2	2.27	5	5.68	29	32.95	38	43.18	14	15.91
4	Dalam mengisi data pada E-Kinerja saya selalu mengutamakan kejujuran.	6	6.82	14	15.91	19	21.59	33	37.50	16	18.18
5	Penilaian kinerja yang obyektif akan berdampak pada jumlah nominal tunjangan kinerja PNS.	3	3.41	9	10.23	24	27.27	35	39.77	17	19.32
6	Penerimaan tunjangan kinerja yang telah saya terima sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 1 Tahun 2020.	5	5.68	13	14.77	23	26.14	27	30.68	20	22.73

Sumber: Output Andes (2023)

Berikut penjabaran dari variabel akuntabilitas sesuai dengan uji deskripsi parsial:

1. Deskripsi parsial kuesioner butir pertama (Y2.1) menunjukkan bahwa persentase pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju 2,27%, tidak setuju 5,68%, netral 14,77%, setuju 37,50% dan sangat setuju 39,77%.
2. Pada kuesioner butir kedua (Y2.2) deskripsi parsial menunjukkan persentase jawaban sangat tidak setuju 5,68%, tidak setuju 12,50%, netral 28,41%, setuju 32,95% dan sangat setuju 20,45%.
3. Deskripsi parsial kuesioner butir ketiga (Y2.3) menunjukkan persentase pilihan responden yang sangat tidak setuju 2,27%, tidak setuju 5,68%,

netral 32,95%, setuju 43,18% dan sebesar 15,91% yang memilih sangat setuju.

4. Dari deskripsi parsial kuesioner butir keempat (Y2.4) menunjukkan persentase pilihan yang sangat tidak setuju 6,68%, tidak setuju 15,91%, netral 21,59%, setuju 37,50% dan sangat setuju 18,18%.
5. Deskripsi parsial dari butir pertanyaan kelima kuesioner (Y2.5), maka persentase pernyataan sangat tidak setuju sebesar 31,4%, tidak setuju 10,23%, netral 27,27%, setuju 39,77% dan sangat setuju sebesar 19,32%.
6. Menurut deskripsi parsial dari kuesioner butir keenam (Y2.6), persentase pilihan jawaban untuk jawaban sangat tidak setuju 5,68%, tidak setuju 14,77%, netral 26,14%, setuju 30,68% dan sangat setuju 22,73%.

Tabel 4. 20 Deskripsi Komulatif Akuntabilitas

Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	23	4
Tidak Setuju	2	(TS)	57	11
Netral	3	(N)	133	25
Setuju	4	(S)	195	37
Sangat Setuju	5	(SS)	120	23
Jumlah			528	100

Sumber: Output Andes (2023)

Sesuai dengan tabel tersebut maka dapat dijelaskan pada variable akuntabilitas dari keseluruhan pertanyaan sehingga terdapat jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 23 jawaban atau 4%, tidak setuju terdapat 57 jawaban atau 11%, adapun jawaban netral terdapat 133 jawaban atau 25%

dan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 195 jawaban atau 37%, sedangkan pada jawaban sangat setuju terdapat 12 atau 23%.

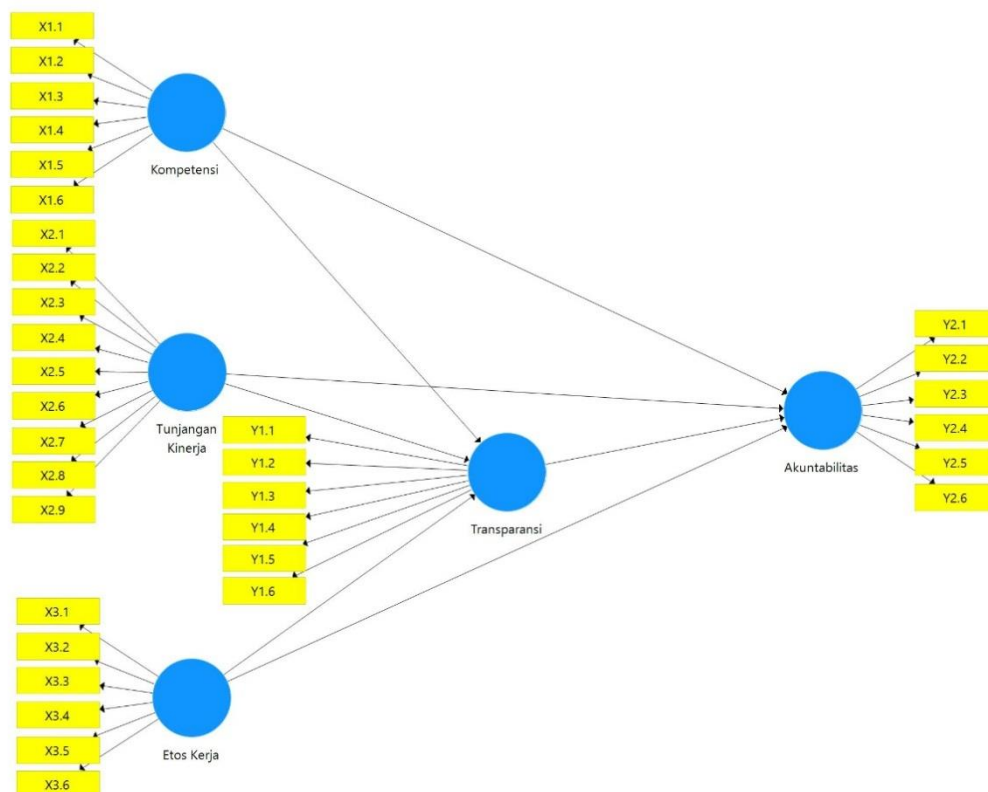
Jumlah total pada deskripsi kumulatif akuntabilitas adalah 528, hasil dari 88 responden dikali dengan jumlah pertanyaan akuntabilitas sebanyak 6 soal.

E. Uji Indikator

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Beberapa indikator, termasuk validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas yang digunakan untuk menguji evaluasi model pengukurannya.

PLS Algorithm digunakan untuk menghitung model pengukuran.



Gambar 4. 4 Model Struktural Awal

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

a. *Convergent Validity*

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Untuk mengukur dari masing-masing variabel menggunakan nilai *loading factor* yang dapat menjelaskan pada bobot dari setiap indikator/item. Jika hasil pengukuran nilai indikator dengan *loading factor* memiliki bobot yang besar maka variabel tersebut memiliki nilai terkuat atau dominan. Pada dibawah ini menunjukkan nilai *loading factor* sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.890	0.820	Valid
	X1.2	0.906		Valid
	X1.3	0.939		Valid
	X1.4	0.897		Valid
	X1.5	0.887		Valid
	X1.6	0.915		Valid
Tunjangan Kinerja	X2.1	0.861	0.771	Valid
	X2.2	0.889		Valid
	X2.3	0.879		Valid
	X2.4	0.858		Valid
	X2.5	0.874		Valid
	X2.6	0.934		Valid
	X2.7	0.833		Valid
	X2.8	0.888		Valid
	X2.9	0.884		Valid
Etos Kerja	X3.1	0.933	0.827	Valid
	X3.2	0.887		Valid
	X3.3	0.925		Valid
	X3.4	0.903		Valid
	X3.5	0.940		Valid
	X3.6	0.866		Valid
Transparansi	Y1.1	0.903		Valid

	Y1.2	0.862	0.783	Valid
	Y1.3	0.912		Valid
	Y1.4	0.879		Valid
	Y1.5	0.865		Valid
	Y1.6	0.888		Valid
Akuntabilitas	Y2.1	0.887	0.771	Valid
	Y2.2	0.884		Valid
	Y2.3	0.842		Valid
	Y2.4	0.900		Valid
	Y2.5	0.850		Valid
	Y2.6	0.902		Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Dari tabel diatas maka nilai masing-masing indikator lebih dari 0,7 setelah diukur menggunakan nilai *loading factor* dan nilai AVE lebih dari 0,5. Oleh karena itu, indikator-indikator ini dianggap valid sebagai pengukuran variabel latennya.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dipakai sebagai penguji validitas dari suatu model, hal tersebut dapat dilihat dengan nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang dapat menyatakan bahwa besarnya korelasi yang ada antara konstruk dengan indikatornya sendiri dan indikator konstruk lainnya. Metedo penilaian yang digunakan untuk *cross loading* dan kriteria fornell-lacker yaitu harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk bersama dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model. Nilai *discriminant validity* yang baik jika nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. 22 Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Akuntabilitas	Etos Kerja	Kompetensi	Transparansi	Tunjangan Kinerja
Akuntabilitas	0.878				
Etos Kerja	0.680	0.909			
Kompetensi	0.744	0.715	0.906		
Transparansi	0.800	0.666	0.700	0.885	
Tunjangan Kinerja	0.665	0.494	0.621	0.646	0.878

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Tabel 4. 23 Nilai loading silang (cross loading)

Item	Akuntabilitas	Etos Kerja	Kompetensi	Transparansi	Tunjangan Kinerja
X1.1	0.616	0.614	0.890	0.646	0.556
X1.2	0.728	0.711	0.906	0.714	0.643
X1.3	0.710	0.685	0.939	0.698	0.624
X1.4	0.604	0.578	0.897	0.565	0.509
X1.5	0.687	0.647	0.887	0.557	0.473
X1.6	0.681	0.638	0.915	0.604	0.549
X2.1	0.614	0.441	0.536	0.509	0.861
X2.2	0.597	0.439	0.627	0.566	0.889
X2.3	0.686	0.516	0.597	0.671	0.879
X2.4	0.626	0.463	0.528	0.575	0.858
X2.5	0.562	0.364	0.525	0.520	0.874
X2.6	0.584	0.441	0.573	0.640	0.934
X2.7	0.474	0.333	0.446	0.494	0.833
X2.8	0.557	0.440	0.574	0.598	0.888
X2.9	0.510	0.433	0.469	0.484	0.884
X3.1	0.587	0.933	0.654	0.571	0.414
X3.2	0.540	0.887	0.656	0.556	0.419
X3.3	0.591	0.925	0.642	0.578	0.401
X3.4	0.637	0.903	0.605	0.601	0.455
X3.5	0.656	0.940	0.645	0.594	0.416
X3.6	0.674	0.866	0.693	0.707	0.566
Y1.1	0.741	0.646	0.630	0.903	0.665
Y1.2	0.654	0.612	0.625	0.862	0.490
Y1.3	0.731	0.626	0.657	0.912	0.550
Y1.4	0.685	0.524	0.618	0.879	0.578
Y1.5	0.723	0.567	0.619	0.865	0.572
Y1.6	0.711	0.556	0.570	0.888	0.565
Y2.1	0.887	0.655	0.757	0.777	0.688
Y2.2	0.884	0.617	0.632	0.669	0.490
Y2.3	0.842	0.571	0.657	0.672	0.592

Y2.4	0.900	0.558	0.575	0.665	0.556
Y2.5	0.850	0.586	0.689	0.685	0.598
Y2.6	0.902	0.581	0.584	0.730	0.555

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.22 dan 4.23, nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai > 0.70 , dan juga pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

c. *Composite Reliability*

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.13

Di bawah ini:

Tabel 4. 24 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Akuntabilitas	0.940	0.953
Etos Kerja	0.958	0.966
Kompetensi	0.956	0.965
Transparansi	0.945	0.956
Tunjangan Kinerja	0.963	0.968

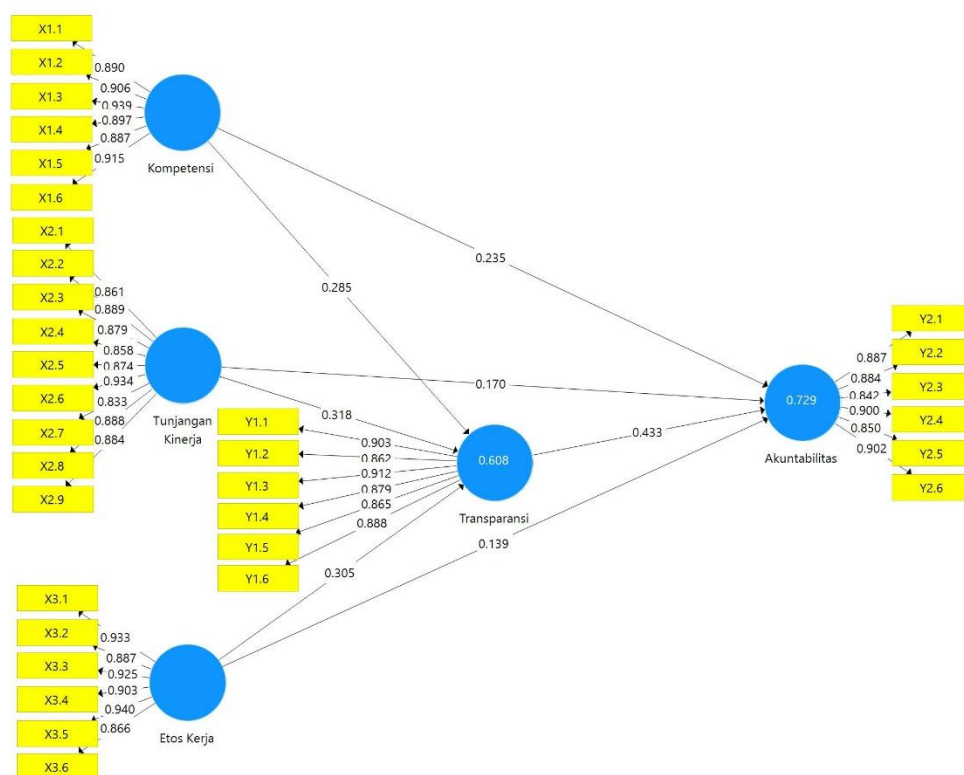
Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Sesuai dengan tabel diatas maka semua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas komposit $> 0,7$ dan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas

yang tinggi. Selanjutnya dapat dianalisis dengan mengevaluasi bagian *goodness of fit* model dan memeriksa *inner model*.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* dilakukan setelah pengujian pada *outer model* setelah melakukan uji *outer model*, dalam hal ini uji *inner model* atau model struktural dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 4.5 Model Struktural

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Untuk mengevaluasi model struktural PLS dan setiap *R-square* pada setiap variabel laten dependen dapat diamat dan hasil perkiraan *R-square* dengan PLS ditunjukkan dalam gambar 4.6.

a. R Square

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Akuntabilitas	0.729	0.716
Transparansi	0.608	0.594

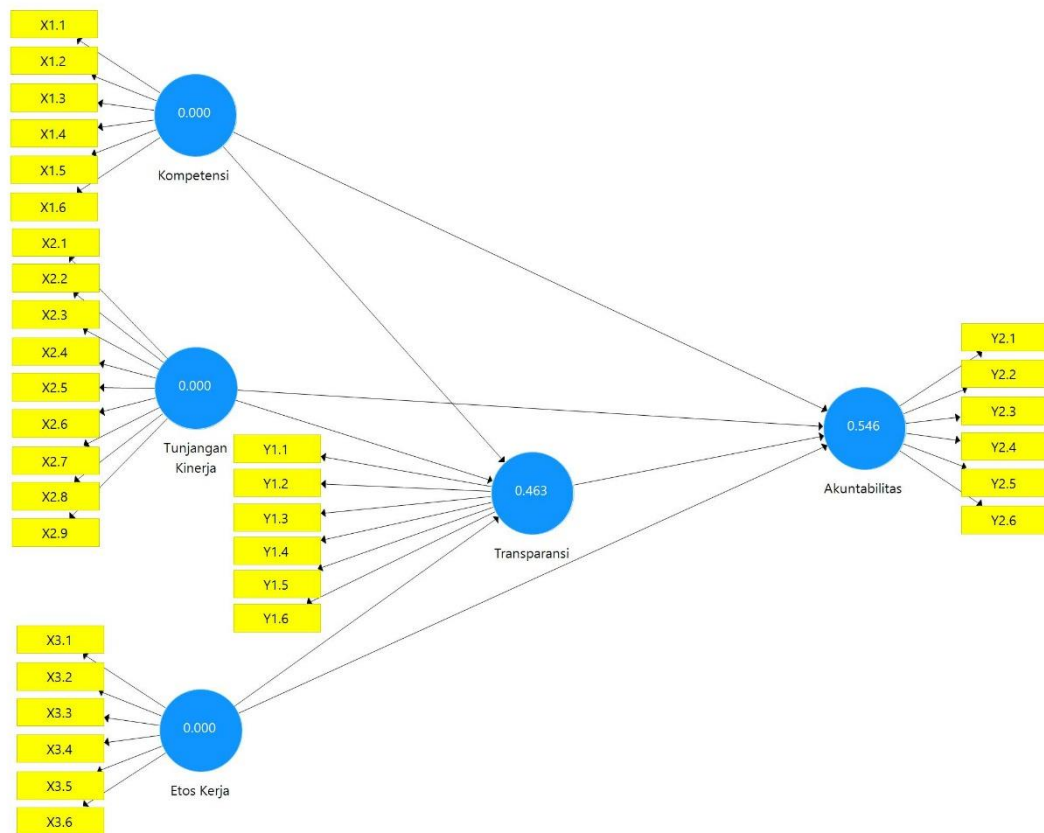
Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai adjusted *R-Square* dari variabel akuntabilitas sebesar 0,716 sehingga hasil penjelasan dari variabel bebas sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dapat digunakan untuk menjelaskan variabel lain yang belum dipelajari dalam penelitian ini.

Sementara nilai adjusted *R-Square* variabel transparansi adalah 0,594, hasil ini menunjukkan bahwa variabel transparansi sebagai variabel bebas dengan jumlah 59,4% dan sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b. *Predictive Relevance (Q Square)*

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Gambar 4. 6 Predictive Relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Dengan melihat gambar diatas, maka kita dapat membuat kesimpulan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 26 Predictive Relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Akuntabilitas	0.546	Memiliki nilai predictive relevance
Transparansi	0.463	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Sesuai penyajian data nilai Q^2 pada variabel dependen > 0 ditunjukkan pada tabel diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $Q^2 > 0$ (not), maka penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik atau bagus.

3. Model Fit

Agar model memenuhi kriteria model fit, ada beberapa kriteria model yang harus terpenuhi diantaranya adalah nilai RMS Theta atau Root Mean Square Theta $< 0,102$, Nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square $< 0,10$ dan Nilai NFI $> 0,9$. Hasil dari pengujian model fit sebagai berikut:

Tabel 4. 27 Model Fit

Kriteria	Hasil	Cut off	Keterangan
SRMR	0.070	Fit Jika $< 0,10$	Fit
d_ ULS	2.788	Fit Jika > 0.95	Fit
d_ G	4.408	Fit Jika > 0.05	Fit
Chi-Square	1545.680	Fit Jika Mendekati 0	Tidak Fit
NFI	0.664	Fit Jika > 0.90	Marginal Fit
rms Theta	0.209	Fit Jika $< 0,102$	Tidak Fit

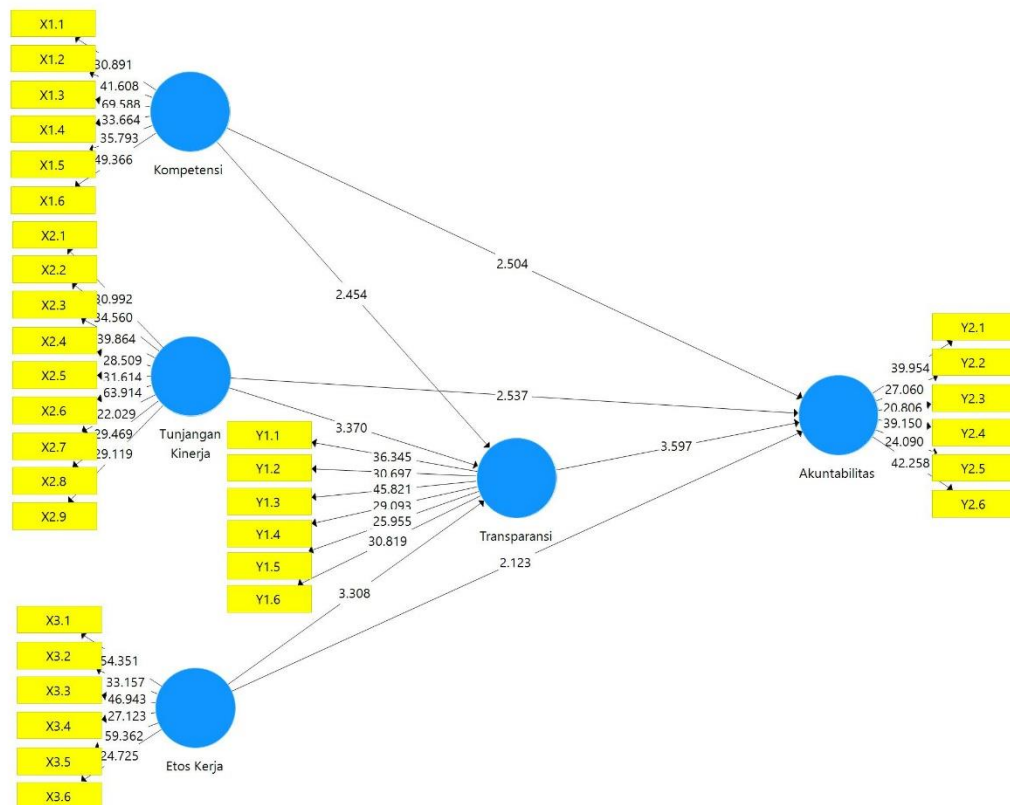
Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil dari kedua penilaian model, maka nilai RMS Theta atau *Root Mean Square* $0,209 > 0,102$ dan Nilai NFI $0,664 < 0,9$ sehingga tidak memenuhi kriteria model fit. Dengan melihat hal tersebut maka ada kemungkinan bahwa model telah sesuai dengan data berdasarkan nilai SRMR atau *Standardized Root Mean Square* dan kriteria yang memenuhi kriteria model fit.

F. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel penelitian berhubungan satu sama lain, pengujian model hubungan struktural dilakukan dengan menggunakan softwarePLS sehingga pengujian hipotesis secara langsung dapat dilakukan. Untuk menguji hipotesis secara langsung yang berdasarkan nilai pada output *pathcoefficients* dan

gambar. Nilai p value $< 0,05$ (tingkat signifikansi 5%) dan nilai pada T statistic $> 1,960$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dapat dijelaskan secara lengkap pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 7 Pengujian Hipotesis

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Tabel 4. 28 Pengujian Hipotesis

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Transparansi	0.285	0.292	0.116	2.454	0.014
Tunjangan Kinerja -> Transparansi	0.318	0.313	0.094	3.370	0.001
Etos Kerja -> Transparansi	0.305	0.300	0.092	3.308	0.001
Kompetensi -> Akuntabilitas	0.235	0.253	0.094	2.504	0.013
Tunjangan Kinerja -> Akuntabilitas	0.170	0.167	0.067	2.537	0.011
Etos Kerja -> Akuntabilitas	0.139	0.136	0.065	2.123	0.034

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

Dalam PLS setiap hubungan yang dihipotesiskan diuji secara statistic melalui simulasi sehingga dalam penelitian ini metode *bootstrapping* pada sampel. Hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni pengaruh kompetensi terhadap transparansi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.285 nilai *p-values* sebesar $0,014 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.454 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap transparansi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi” diterima.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0.318, nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3.370 > 1,960$.

Hasil menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi transparansi sehingga hipotesis pada “tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi” dapat diterima.

3. Hipotesis 3: Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis ketiga yang menentukan pengaruh etos kerja terhadap transparansi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.305, nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3.308 > 1,960$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi” sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

4. Hipotesis 4: Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Menurut uji hipotesis keempat maka nilai koefisien sebesar 0.235, nilai *p-values* sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.504 > 1,960$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi akuntabilitas. Dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” diterima.

5. Hipotesis 5: Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Dengan nilai koefisien sebesar 0.170, nilai *p-values* sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.537 > 1,960$ maka uji hipotesis kelima

menunjukkan pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas. Pada hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi akuntabilitas, sehingga pada hipotesis “tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” dapat diterima.

6. Hipotesis 6: Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Uji hipotesis keenam menyatakan nilai koefisien sebesar 0.139, nilai *p-values* sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai *t-statistik* sebesar $2.123 > 1,960$ sehingga pada hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi akuntabilitas. Pada hipotesis yang menyatakan bahwa “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” diterima.

G. Analisis Mediasi

Tabel 4. 29 Pengujian Mediasi

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.123	0.122	0.059	2.086	0.038
Tunjangan Kinerja -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.138	0.134	0.061	2.273	0.023
Etos Kerja -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.132	0.124	0.049	2.709	0.007

Sumber: Hasil Output SmartPLS (2023)

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Akuntabilitas (Y2) Dengan Dimediasi Oleh Transparansi (Y1).

Hasil pengujian hipotesis kedelapan yakni pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas dengan dimediasi oleh transparansi menunjukkan

nilai koefisien sebesar 0.123, nilai *p-values* sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.086 > 1,960$. Hasilnya menunjukkan bahwa transparansi memediasi pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas. Dengan demikian, maka hasil hipotesis bahwa “transparansi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas” dapat diterima.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Akuntabilitas (Y2) Dengan Dimediasi Oleh Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas melalui transparansi dengan hasil nilai koefisien sebesar 0.138, nilai *p-values* sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.273 > 1,960$. Hasil menunjukkan bahwa transparansi memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas, dengan demikian maka hipotesis “transparansi mampu memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas” diterima.

3. Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Akuntabilitas (Y2) Dengan Dimediasi Oleh Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas melalui transparansi dengan hasil nilai koefisien sebesar 0.132, nilai *p-values* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.709 > 1,960$ sehingga hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa transparansi mempengaruhi akuntabilitas dengan melalui etos kerja. Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa “transparansi mampu memediasi pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas” dapat diterima.

H. Pembahasan

1. H1: Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap transparansi dengan hasil nilai koefisien sebesar 0.285, nilai *p-values* sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.454 > 1,960$. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi transparansi, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi” diterima.

Menurut Hendrawan & Suwardono (2023) pada penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi atau kelembagaan yang merupakan suatu sistem untuk melaksanakan tugas dan fungsinya atau kewenangannya agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan pelayanan publik maka setiap PNS perlu memiliki kompetensi yang cukup khususnya pada bidang pelayanan publik. adapun kompetensi tersebut meliputi kompetensi teknik, manajerial dan sosiokultural (Tanjung, 2022).

Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi, artinya semakin baik kompetensi seseorang yang dimiliki seharusnya akan meningkatkan transparansi dalam melakukan suatu pekerjaan yang mereka emban. Hal ini juga diperkuat oleh Rahayu dkk (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia sangat mempengaruhi terhadap meningkatnya

transparansi dan akuntabilitas pada pengelolaan dan pelaporan keuangan daerah.

2. H2: Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis kedua yang menentukan pengaruh tunjangan kinerja terhadap transparansi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.318, nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai *t-statistik* sebesar $3.370 > 1,960$. Hipotesis tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja mempengaruhi transparansi, sehingga diterima hipotesis pada “tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi”.

Tunjangan kinerja secara umum merupakan pemberian sejumlah uang yang diberikan kepada PNS diluar gaji pokok diberikan secara berskala, hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah yang berupa bonus atas prestasi kerjanya. Tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan pada capaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu alat evaluasi terhadap individu atau instansi pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi terhadap publik (Susanto & Fadhillah, 2022). Sejalan dengan hasil penelitian dari Aryani & Zulkarnaen (2021) untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diberikan tunjangan kinerja yang jumlah nominalnya sesuai dengan perhitungan penilaian capaian kinerja pada PNS disetiap bulannya.

Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi, artinya semakin tinggi tunjangan kinerja seseorang yang diperoleh dan diberikan sesuai

dengan ketentuan maka akan meningkatkan transparansi dalam melakukan pekerjaannya. Dikarenakan keterbukaan dalam menerima tunjangan kinerja akan mempengaruhi dalam hal transparansi saat melakukan pekerjaan mereka.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Randriany dkk (2020) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja, kepemimpinan dan pengawasan internal dapat menciptakan kinerja pegawai yang transparansi dan akuntabilitas.

3. H3: Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Transparansi (Y1).

Hasil uji hipotesis ketiga yang menentukan pengaruh etos kerja terhadap transparansi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.305, nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai *t-statistik* sebesar $3.308 > 1,960$ yang hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi transparansi, maka hipotesis yang menyatakan “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi” dapat diterima.

Berdasarkan hasil pendapat dari Aufa Moerrin & Priono (2022) maka etos kerja pada pegawai sangat didukung oleh akuntabilitas dan transparansi dari pimpinan serta diperlakukan adil dalam mengembangkan kompetensinya. Sedangkan menurut Surahmat & Aminah (2022) maka etos kerja merupakan bentuk kemampuan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini dan dapat diwujudkan secara transparan.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap transparansi. Hal ini berarti semakin tinggi penilaian etos kerja seseorang maka akan memberikan transparansi kerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Putra dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja pada instansi pemerintah merupakan gambaran dari capaian kerja oleh setiap pegawai yang memiliki sikap jujur, tanggungjawab dan transparan. Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja sehingga semakin besar nilai etos kerja maka komitmen transparansi sebagai PNS akan meningkat. Hasil penelitian Rachman (2021) bahwa salah satu bentuk dari etos kerja adalah nilai tanggungjawab dan kepatuhan terhadap peraturan dalam melaksanakan pekerjaan secara transparansi. Adapun penelitian yang dilakukan Utha (2021) menunjukkan pada komunikasi antar personal dari dimensi keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesetaraan memiliki pengaruh terhadap etos kerja. Keberhasilan seseorang dalam pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen dan perilaku kerja yang inovatif serta kinerja adaptif merupakan bentuk dari etos kerja (Kamae et al., 2020).

4. H4: Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Hasil uji hipotesis keempat yang menentukan pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.235, nilai *p-values* sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai *t-statistik* sebesar $2.504 > 1,960$ sehingga menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi akuntabilitas,

maka oleh sebab itu hipotesis yang menyatakan “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” diterima.

Penerapan standar akuntansi pemerintah dan dukungan kompetensi dari PNS yang memadai akan mewujudkan sistem tata kelola pemerintahan yang *good governance* (Noormansyah & Srikomba, 2022). Hasil penelitian Erliyanti dkk (2022) menunjukkan bahwa tata pemerintahan yang *good governance* sangat dipengaruhi oleh kompetensi aparatur pemerintah, pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparan, partisipasi publik, sistem pengendalian intern dan sistem kepemimpinan. Adapun penelitian yang sejalan dilakukan Sari, M. S., & Zefri (2019) pemerintahan yang akuntabel mampu menyajikan informasi secara terbuka, cepat dan tepat terhadap publik.

Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, artinya semakin baik kompetensi seseorang yang dimiliki maka akan meningkatkan akuntabilitas mereka dalam melakukan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS.

5. H5: Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Hasil uji hipotesis kelima yang menentukan pengaruh tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.170, nilai *p-values* sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai *t-statistik* sebesar $2.537 > 1,960$ sehingga hasil hipotesis menunjukkan bahwa “tunjangan kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” dapat diterima.

Menurut Estiningtyastuti (2022) tunjangan kinerja diberikan kepada PNS untuk meningkatkan kualitas pelaporan, produktivitas kinerja dan akuntabilitas pemerintahan dengan melalui pengelolaan keuangan daerah, sehingga dapat terciptanya tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel. Sejalan dengan penelitian Retno & Daroini (2022) untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai maka sumberdaya manusia yang unggul dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan baik oleh individu ataupun instansi, oleh sebab itu maka perlu adanya pemberian stimulus yang berupa tunjangan kinerja. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Setyorini & Astuti (2022) maka pada pemberian tunjangan kinerja merupakan upaya untuk mencegah penyelewengan dikalangan birokrasi pemerintah dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan prestasi bagi para PNS.

Pemberian tunjangan kinerja diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja PNS ke arah yang lebih baik. Melalui pemberian tunjangan kinerja maka PNS akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan dengan semangat dan penuh kelayakitasan. Sesuai dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas, artinya semakin tinggi tunjangan kinerja seseorang akan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

6. H6: Pengaruh Etos Kerja (X3) Terhadap Akuntabilitas (Y2).

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan pengaruh etos kerja terhadap akuntabilitas dengan hasil nilai koefisien sebesar 0.139, nilai *p-values*

sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $2.123 > 1,960$, maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi akuntabilitas. Oleh sebab itu hipotesis “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas” dapat diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan Hutagalung dkk (2020) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas, kuantitas, transparan dan akuntabel yang dapat diraih dengan melalui kompetensi, etos kerja, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan serta tingkat kenyamanan bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza dkk (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja, motivasi kerja, tugas, tanggungjawab dan kondisi kerja serta beban kerja sehingga dapat memotivasi untuk mendapatkan penghasilan yang optimal. Kinerja pada suatu instansi pemerintahan dapat diukur melalui kedisiplinan dan etos kerja pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai PNS yang akuntabel terhadap pelayanan publik (Zuraidah & Natalina, 2020).

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas. Hal ini berarti semakin tinggi penilaian etos kerja seseorang akan memberikan akuntabilitas kinerja yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan hasil nilai koefisien pada variabel kompetensi terhadap transparansi sebesar 0.285 dan nilai *p-values* sebesar 0,014 kurang dari 0,05 serta pada nilai t-statistik sebesar 2.454 sehingga lebih besar dari 1,960, maka hasil hipotesis yang dapat diterima maka menunjukkan adanya hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara kompetensi dan transparansi.
2. Hasil nilai koefisien pada variabel tunjangan kinerja terhadap transparansi sebesar 0.318, nilai *p-values* sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.370 yang lebih besar dari 1,960. Pada hasil hipotesis yang kedua dapat diterima serta menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tunjangan kinerja dan transparansi.
3. Hasil hipotesis ketiga dapat diterima dan menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dan transparansi karena nilai koefisien pada variabel etos kerja dan transparansi sebesar 0.305 dan nilai *p-values* sebesar 0,001 kurang dari 0,05 serta pada t-statistik sebesar 3.308 lebih dari 1,960.

4. Uji hipotesis keempat memiliki nilai koefisien pada variabel kompetensi terhadap akuntabilitas sebesar 0.235, nilai *p-values* sebesar 0,013 yang kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.504 lebih besar dari 1,960. Hipotesis ini dapat diterima karena dapat menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan akuntabilitas.
5. Dalam uji hipotesis kelima ditemukan nilai koefisien pada variabel tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas sebesar 0.170, nilai *p-values* sebesar 0,011 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.537 lebih besar dari 1,960. Hasil hipotesis dapat diterima karena menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara tunjangan kinerja dan akuntabilitas.
6. Menurut uji hipotesis yang keenam, terdapat nilai koefisien variabel etos kerja terhadap akuntabilitas sebesar 0.139, pada nilai *p-values* sebesar 0,034 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.123 sehingga lebih besar dari 1,960. Dari hasil hipotesis dapat diterima karena menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dan akuntabilitas.

B. Saran

1. Bagi Pemda Bantul/BPKPAD Kabupaten Bantul

- a. Untuk meningkatkan kompetensi PNS, maka sebagai PNS sebaiknya siap untuk mengikuti pengembangan diri baik melalui pendidikan dan pelatihan, pendidikan formal yang relevan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya
- b. Untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang *good governance* perlu adanya peningkatan transparansi dalam pengelolaan tunjangan kinerja
- c. Untuk meningkatkan akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, maka dapat diberikan suatu *reward* seperti pemberian tunjangan kinerja yang memadai sehingga dapat menjadi penyemangat dalam melakukan pekerjaan
- d. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terkait pelaksanaan implemantasi kebijakan pemberian tunjangan kinerja daerah, sehingga dapat diketahui secara transparan dan akuntabilitas sehingga dapat dilakukan upaya perbaikan kedepannya

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar dapat mengembangkan dan menambahkan variabel lain yang sesuai dengan penelitian ini
- b. Penelitian selanjutnya agar dapat memperluas orientasi penelitian dengan cara menambahkan populasi sample yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes Spss Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61. <https://ssrn.com/abstract=3799204>
- Adawiyah, G. A. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Efektivitas Pelayanan Publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(3), 1195–1206. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/07/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjil_07-26-19-09-11-15\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/07/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjil_07-26-19-09-11-15).pdf)
- Aguk Sridaryono. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Aisyah, & Yasri. (2019). Electronic Attendance and Allowance Performance Effect Towards Discipline and Work Motivation in Ministry of Religion Regional Office. *International Journal of Business, Economics and Management*, 3(1), 10–21. <https://www.neliti.com/publications/329564/electronic-attendance-and-allowance-performance-effect-towards-discipline-and-work-motivation-in-ministry-of-religion-regional-office>
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.167>
- Arifiyanto, D., Wardayati, S. M., & Sayekti, Y. (2021). the Effect of Accountability, Transparency, Budget Participation on Managerial Performance With Budget Effectiveness As Intervening Variables At Jember University. *Arjhss.Com*, 07, 72–77. www.arjhss.com
- Artikel Tesis an. Entin Sutinah 208020104. (n.d.).
- Aryani, F., & Zulkarnaen, I. (2021). Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota *REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 1–14. <https://www.jurnal.ugj.ac.id/index.php/Reformasi/article/view/6021%0Ahttps://www.jurnal.ugj.ac.id/index.php/Reformasi/article/download/6021/2624>
- Aufa Moerrin, D., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4857–4868. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780>
- Ayuwi, A. S., Nofriadi, & Mukhrijal. (2022). Analisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Inspektorat Kota Langsa (Studi Kasus Pelaksanaan Pembinaan Atas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Gampong). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 7(3), 1–16.
- Edowati, M., Abubakar, H., & Said, M. (2021). Analisis Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah

- Daerah Kabupaten Deiyai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 87–96. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1184>
- Erliyanti, E., Yuliani, R., & Hamdani, H. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah, partisipasi masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan gaya kepemimpinan terhadap good governance pada pengelolaan keuangan SKPD Kabupaten Balangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 5252–5265. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1825>
- Estiningtyastuti, E. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Struktural Dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkd Pemerintah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 483. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4684>
- Fajri, R. N., Djunali, & Hartono, S. (2019). 1 . *Introduction Menurut UNDP (United Nation Development Program)*, akuntabilitas merupakan salah satu prinsip dari good governance , yang menyebutkan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya . Sedangkan menurut Turner. 2(1), 1–15.
- Fiddin, F. (2021). Akuntabilitas Keuangan Dan Kompetensi Aparatur Sipil Negera Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dinas Perdagangan Perindustrian Kota Pekanbaru. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 63–70. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.137>
- Firdausijah, R. T., Sodikin, I., & Komarudin, E. (2020). Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *DECISION Jurnal Adminsitrasi Publik*, 2(2), 34–49.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9* (Universitas Diponegoro (Ed.)).
- Hadyan, M., & Ahnaf, F. (2023). *Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas PUPESDM Studi Kasus : Balai Pialam DIY*. 1(2).
- Hair et al. (2017). An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information Systems Research Introduction. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 1–41.
- Hendrawan, D., & Suwardono, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Governance Dan Kualitas Laporan Keuangan (Studi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 16(1), 31–42.
- Herman. (2020). Tinjauan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 271–291.
- Hermuningsih, S. (2019). Third Party Funds and Indonesia ' s Sharia Banking

- Profitability with Revenue Sharing as Intervening Variable. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(4 (April)), 242–251. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2019.v02i04.010>
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2020). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.582>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug327>
- Idris, E. R., Kadir, A., & Abdi, A. (2020). Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(2), 560–573.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Kamae, A., Indrayanto, A., & Darmawati, D. (2020). Pengaruh Kepribadian Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Perilaku Kerja Inovatif, Dengan Peran Moderasi Edika Kerja Islami. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akutansi (JEBA)*, 22(1), 14–27.
- Latif, A., & Savitri, E. (2021). the Effect of Accountability, Tranparency and Quality of Human Resource on Village Financial Management (Empirical Study on Village Government in Solok Regency, West Sumatra). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 183–192. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/Bilancia/index>
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Mahdi, I., & Sari, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas ...*, 9, 148–154. <https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/view/4900>
- Manaf, H. A., Mohamed, A. M., & Harvey, W. S. (2023). Citizen Perceptions and Public Servant Accountability of Local Government Service Delivery in Malaysia. *International Journal of Public Administration*, 46(12), 823–832. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2025829>
- Mardianti, W., Yasmin, D., & Supriadi, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69.
- Mardiasmo. (2019). *Akutansi Sektor Publik-Edisi Terbaru*. CV. Andi Offset.
- MENPAN-RB. (2020). Peraturan Menpan-RB Nomor 65 Tahun 2020. *Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-Undangan*, 1–14.

- Muafik, Suyono, N. A., & Susanti. (2021). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas, Transparansi Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 33–39.
- Mulyadi, M. (2022). Prngaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 2494–2501. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3159>
- Noormansyah, I., & Srikomba, H. A. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi ASN, dan Penerapan Good Governance Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 618–627.
- Novatiani, A., Rusmawan Kusumah, R. W., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 51–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>
- Nurwana, Maryadi, & Saripuddin. (2020). Pengaruh Penerapan Akuntabilitas, Transparansi, Kapasitas, Responsivitas, Dan Keadilan Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Nmar*, 1(2), 284–294.
- Polihu, N. S. (2021). Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Administro)*, 2(2). <https://doi.org/10.36412/jan.v2i2.2513>
- Putra, D. D., Rantelangi, C., & Diyanti, F. (2022). Pengaruh Transparansi , Akuntabilitas dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perdagangan Kota Samarinda. *Jiam*, 7(1), 34–44.
- Rachman, A. (2021). *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar*.
- Rahayu, S. P., Fitrios, R., & Paulus, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Tranparansi Pelaporan Keuangan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 69. <https://doi.org/10.29103/jak.v8i2.2693>
- Randriany, S., Herningsih, H., & Matutu, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3), 368–380. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.973>
- Regency, T. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Takalar*. 3(1), 1–7.
- Retno, N., & Daroini, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 22(2), 509.

- <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3090>
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Proqrampadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020).
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308–315. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/608/583>
- Setyorini, E., & Astuti, W. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ebbank*, 2011–2016. <http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/231>
- Siagian, A. O., Asrini, & Wijoyo, H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Akuntansi Lingkungan, Profitabilitas, Leverage, Kebijakan Dividen, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2)(<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/Ikraith-Ekonomika/issue/view/97>), 67–76.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.
- Sufiati, Sambo, E. M., Wiyana, A., & Pattikaloba, S. (2022). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 293–305. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Afrina, Y. (2021). The Effect of Training, Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 262–279. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.292>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* ((1st ed.)). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta, 2021.
- Surahmat, A. E., & Aminah, S. (2022). Analisis Kinerja Humas dalam Keterbukaan Informasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public ...*, 3(1), 922–929. <https://ojs.univprima.ac.id/index.php/jangpa/article/view/334>
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya4, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora*

- Dan Kebijakan Publik*, 5(X), 221–231.
- Suryani, F. (2021). *Pengaruh akuntabilitas pegawai terhadap kualitas laporan keuangan pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten pelalawan*. 1–150.
- Susanto, H., & Fadhillah, S. (2022). Akuntabilitas Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo. *Acton*, 18(1), 1. <https://doi.org/10.36841/acton.v18i1.1843>
- Syarifudin, A. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengajuan dan Pelaporan Pembayaran Tunjangan Kinerja Kementerian Keuangan Menggunakan Metode Prototype. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 8(2), 149–158. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v8i2.641>
- Tanjung, R. (2022). Pengembangan Kompetensi Pelayanan Publik ASN melalui Jalur Magang di Kabupaten Karawang. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 793–799. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.489>
- Taufik, S. H. (2021). Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karier ASN (Competency Assessment and Talent Management in ASN Career Development). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15, 447–472.
- Utha, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Antarpersonal Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kendari)*. 6(4), 52–62.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPls 3.2.8 ((2nd ed.))*. UPP STIM YKPN.
- Zuraidah, Z., & Natalina, S. A. (2020). Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Serta Dampaknya Pada Good Governance. ... *Keagamaan, Keilmuan Dan ...*, 260–269. <http://ejournal.staimnglawak.ac.id/index.php/lentera/article/view/623%0Ahttps://ejournal.staimnglawak.ac.id/index.php/lentera/article/download/623/259>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
 Jl. Kusumanegara 157 Yogyakarta Telp./ Faks. (0274) 542224
www.mm.ustjogja.ac.id, e-mail : mm@ustjogja.ac.id

Nomor : 016/Kaprodi/MM-UST/P/VIII/2023
 Lamp. : -
 Hal. : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala

Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah
 Kabupaten Bantul.

Salam dan Bahagia,

Tanpa mengurangi rasa hormat, dengan ini Ketua Program Studi **Magister Manajemen** Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta mengajukan permohonan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama : Anggita Putri Rachmawati
 Nomor Mahasiswa : 2021 301 056
 No. Hp : 0853 2673 7414

Yang akan mengajukan penelitian dengan judul :

"ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, TUNJANGAN KINERJA, ETOS KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS MELALUI TRANSPARANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PNS DI PEMDA BANTUL"

Atas ijin dan perkenan yang Bapak/Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.
 Salam.

Yogyakarta, 14 Agustus 2023
 Ketua Program Studi

Dr. Ambar Lukitaningsih, SE., MM.

Tembusan Yth:

1. Pertiinggal

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH
 Jln. Robert Wolter Monginsidi Nomor 1 Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
 Telepon./Fax (0274) 368548, Kode Pos 55711
 Email bpkpad@bantulkab.go.id Website <http://www.bpkpad.bantulkab.go.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : B/400.14.5.4/00014 / Sekret

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Trisna Manurung, M.Si
 NIP : 19711230 199603 1 002
 Pangkat/Gol Ruang : Pembina Tk I, IV/b
 Jabatan : Kepala BPKPAD Kabupaten Bantul

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggita Putri Rachmawati
 NIM : 2021301056
 Jurusan : Magister Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Nama Lembaga : Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan Penelitian di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul pada tanggal 18 Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Bantul, 18 Agustus 2023
 Kepala BPKPAD,

Drs. TRISNA MANURUNG, M.Si
 Pembina Tk I, IV/b
 NIP 19711230 199603 1 002

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i PNS Pemda Bantul
Di Tempat

Dengan hormat
Bersama ini saya mahasiswa pascasarjana Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Nama: Anggita Putri Rachmawati, S.Ak
NIM: 2021301056
Program Studi: Magister Manajemen
Konsentrasi: Manajemen Keuangan

Mohon bantuan kepada Bapak dan Ibu serta Saudara/i untuk mengisikan kuesioner yang akan kami gunakan sebagai data penelitian tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Etos Kerja Terhadap Akuntabilitas Melalui Transparansi Sebagai Variabel Intervening Pada PNS Di Pemda Bantul”. Dalam menjawab kuesioner yang kami berikan mohon untuk dapat diisikan dengan jujur sesuai dengan jawaban yang dipilih, karena jawaban tersebut tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu.

Besar harapan kami atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner diucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Anggita Putri Rachmawati, S.Ak

DAFTAR PERTANYAAN

A. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada pertanyaan berikut ini:

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan
2.	Usia	a. 20 tahun – 30 tahun b. 30 tahun – 40 tahun c. 40 tahun – 50 tahun d. 50 tahun – 60 tahun
3.	Pendidikan Terakhir	a. SLTP/Sederajat b. SLTA/Sederajat c. D1/D2/D3/D4 d. S1 e. S2 f. S3
4.	Pangkat Golongan	a. Golongan I b. Golongan II c. Golongan III d. Golongan IV
5.	Masa Kerja	a. 1 tahun – 5 tahun b. 6 tahun – 10 tahun c. 11 tahun – 15 tahun d. 16 tahun – 20 tahun e. Diatas 20 tahun

PETUNJUK KHUSUS PENGISIAN

Dimohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner yang sudah tersedia pada 5 alternatif jawaban dibawah ini, dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan.

Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Singkatan	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

RANCANGAN KUESIONER

Akuntabilitas

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kepatuhan hukum						
1.	Dalam mengemban tugas sebagai PNS, saya selalu mengutamakan penegakan hukum.					
2.	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mengutamakan fakta integritas.					
3.	Sebagai PNS saya tidak pernah melakukan manipulasi.					
Prosedur tunjangan kinerja						
4.	Dalam mengisi data pada E-Kinerja saya selalu mengutamakan kejujuran.					
5.	Penilaian kinerja yang obyektif akan berdampak pada jumlah nominal tunjangan kinerja PNS.					
6.	Penerimaan tunjangan kinerja yang telah saya terima sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 1 Tahun 2020.					

Kompetensi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kemampuan bekerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
2.	Saya selalu memanfaatkan manajemen waktu dengan baik.					
3.	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan teknologi digital.					
Penilaian kinerja						
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan target.					
5.	Saya akan bekerja dengan penuh tanggungjawab.					
6.	Hasil nilai kinerja saya selalu naik secara periodik.					

Tunjangan Kinerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Capaian kerja						
1.	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja lebih efektif.					
2.	Saya memiliki potensi diri dalam mengemban tugas.					
3.	Saya siap mengikuti tugas belajar untuk mengembangkan diri.					
Terpisah dari gaji						
4.	Pada setiap bulan saya menerima pemberian tunjangan kinerja.					
5.	Dalam penerimaan tunjangan kinerja saya mengetahui adanya pemungutan pajak.					
6.	Tunjangan kinerja yang saya terima setiap bulannya tidak sama jumlah nilai nominalnya.					
Transparans						
7.	Saya dapat mengakses jumlah nominal pada penerimaan tunjangan kinerja.					
8.	Saya mengetahui persentase jumlah pajak yang harus dibayarkan pada penerimaan tunjangan kinerja.					
9.	Saya menerima tunjangan kinerja tepat waktu pada setiap bulannya.					

Etos Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Disiplin						
1.	Saya masuk kerja selalu tepat waktu.					
2.	Saya tidak pernah izin untuk kepentingan pribadi.					
3.	Setiap tahun saya selalu mengisi laporan harta kekayaan dengan jujur.					
Bekerjakeras						
4.	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu bersikap profesional.					
5.	Sebagai PNS saya tidak pernah melakukan pekerjaan sampingan pada jam kantor.					
6.	Sikap proaktif selalu saya kembangkan dalam bekerjasama dengan teman sejawat.					

Transparansi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Sistem pengelolaan						
1.	Pemberian tunjangan kinerja pada setiap SKPD sudah diatur melalui peraturan daerah.					
2.	Publik dapat mengakses tentang pemberian tunjangan kinerja pada peraturan daerah.					
3.	Saya mengetahui bahwa kelebihan penerimaan tunjangan kinerja wajib dikembalikan.					
Ruang pengaduan						
4.	Pada instansi saya bekerja tersedia ruang pelayanan pengaduan oleh bendahara gaji secara online.					
5.	Di instansi saya bendahara gaji memiliki <i>responsibility</i> yang baik.					
6.	Jika terjadi kekurangan atau kelebihan dalam penerimaan tunjangan kinerja maka dapat dilaporkan kepada bendahara gaji.					

Lampiran 5 Tabulasi Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat Golongan	Masa Kerja
1	Laki-laki	40-50 tahun	D1	III	16-20 tahun
2	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun
3	Perempuan	40-50 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
4	Laki-laki	30-40 tahun	D2	III	11-15 tahun
5	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	II	11-15 tahun
6	Laki-laki	40-50 tahun	S1	III	6-10 tahun
7	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
8	Perempuan	40-50 tahun	S1	III	11-15 tahun
9	Perempuan	40-50 tahun	D3	III	16-20 tahun
10	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
11	Laki-laki	20-30 tahun	SLTA	II	6-10 tahun
12	Perempuan	40-50 tahun	D1	III	16-20 tahun
13	Laki-laki	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun
14	Perempuan	20-30 tahun	SLTA	II	6-10 tahun
15	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun
16	Perempuan	40-50 tahun	S1	III	16-20 tahun
17	Perempuan	40-50 tahun	D4	III	11-15 tahun
18	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
19	Perempuan	30-40 tahun	D4	III	6-10 tahun
20	Laki-laki	20-30 tahun	S1	III	6-10 tahun
21	Laki-laki	50-60 tahun	S2	IV	16-20 tahun
22	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
23	Perempuan	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
24	Laki-laki	50-60 tahun	D1	III	16-20 tahun
25	Laki-laki	40-50 tahun	S1	III	11-15 tahun
26	Laki-laki	30-40 tahun	S1	II	11-15 tahun
27	Laki-laki	20-30 tahun	D2	II	6-10 tahun
28	Laki-laki	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
29	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	16-20 tahun
30	Laki-laki	20-30 tahun	SLTP	I	16-20 tahun
31	Laki-laki	50-60 tahun	S2	IV	Diatas 20 tahun
32	Laki-laki	30-40 tahun	S1	II	6-10 tahun
33	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
34	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
35	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
36	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun

37	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun
38	Perempuan	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
39	Perempuan	50-60 tahun	S2	III	Diatas 20 tahun
40	Perempuan	20-30 tahun	S1	III	6-10 tahun
41	Laki-laki	30-40 tahun	S1	III	6-10 tahun
42	Perempuan	20-30 tahun	D3	II	6-10 tahun
43	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	6-10 tahun
44	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	6-10 tahun
45	Perempuan	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
46	Perempuan	20-30 tahun	S1	II	1-5 tahun
47	Laki-laki	40-50 tahun	SLTP	I	16-20 tahun
48	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
49	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
50	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	6-10 tahun
51	Perempuan	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
52	Perempuan	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
53	Perempuan	20-30 tahun	S1	III	1-5 tahun
54	Perempuan	20-30 tahun	D3	II	1-5 tahun
55	Laki-laki	20-30 tahun	S2	III	6-10 tahun
56	Laki-laki	50-60 tahun	D1	III	Diatas 20 tahun
57	Laki-laki	50-60 tahun	D2	III	Diatas 20 tahun
58	Laki-laki	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
59	Laki-laki	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
60	Perempuan	40-50 tahun	D3	III	11-15 tahun
61	Perempuan	40-50 tahun	D2	III	16-20 tahun
62	Perempuan	40-50 tahun	D3	III	11-15 tahun
63	Laki-laki	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
64	Laki-laki	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
65	Laki-laki	40-50 tahun	SLTA	II	11-15 tahun
66	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	16-20 tahun
67	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun
68	Laki-laki	50-60 tahun	D1	III	Diatas 20 tahun
69	Laki-laki	50-60 tahun	D1	III	Diatas 20 tahun
70	Laki-laki	50-60 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
71	Laki-laki	50-60 tahun	SLTA	III	16-20 tahun
72	Laki-laki	30-40 tahun	S1	III	16-20 tahun
73	Perempuan	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
74	Perempuan	20-30 tahun	S1	II	6-10 tahun
75	Perempuan	30-40 tahun	S3	IV	11-15 tahun
76	Perempuan	30-40 tahun	S2	III	1-5 tahun

77	Perempuan	20-30 tahun	D1	II	1-5 tahun
78	Perempuan	50-60 tahun	S1	III	Diatas 20 tahun
79	Laki-laki	40-50 tahun	S1	III	16-20 tahun
80	Perempuan	30-40 tahun	D3	III	6-10 tahun
81	Laki-laki	50-60 tahun	SLTA	III	Diatas 20 tahun
82	Laki-laki	40-50 tahun	S1	III	16-20 tahun
83	Laki-laki	30-40 tahun	SLTA	II	11-15 tahun
84	Laki-laki	20-30 tahun	S1	III	6-10 tahun
85	Perempuan	40-50 tahun	D3	III	16-20 tahun
86	Laki-laki	20-30 tahun	D2	II	6-10 tahun
87	Perempuan	50-60 tahun	SLTA	II	16-20 tahun
88	Perempuan	30-40 tahun	S1	III	11-15 tahun

a. Kompetensi (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	2	2	4	2	18
3	3	4	5	3	5	3	23
4	4	3	5	4	4	3	23
5	4	4	3	1	4	3	19
6	3	3	4	3	5	3	21
7	4	4	3	4	4	3	22
8	4	4	4	4	3	4	23
9	3	4	3	1	2	2	15
10	4	3	3	3	4	4	21
11	5	4	5	5	4	5	28
12	4	3	3	3	3	3	19
13	4	4	4	4	3	4	23
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	4	4	5	4	4	26
18	5	3	3	3	2	2	18
19	5	5	4	4	4	4	26
20	5	5	5	3	4	4	26
21	5	5	5	5	5	4	29
22	3	3	3	3	3	2	17
23	3	3	5	5	5	5	26

24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	4	4	4	27
26	4	4	3	3	3	4	21
27	5	4	4	5	4	4	26
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	5	5	4	4	3	25
30	5	5	5	4	5	5	29
31	3	2	2	3	3	2	15
32	4	4	4	3	3	3	21
33	4	3	3	4	4	3	21
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	4	4	4	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	1	1	1	1	2	1	7
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	5	5	5	5	5	30
40	2	2	2	2	2	2	12
41	5	5	5	5	4	4	28
42	5	4	4	4	3	4	24
43	5	5	5	4	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	4	4	3	4	3	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	4	4	4	27
48	3	3	3	3	3	3	18
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	3	4	19
51	4	4	4	3	3	3	21
52	4	4	4	4	4	4	24
53	2	3	3	2	2	3	15
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	3	3	3	3	3	19
56	3	2	2	2	2	2	13
57	3	2	1	2	2	2	12
58	3	3	3	3	2	3	17
59	3	4	3	1	2	2	15
60	4	3	3	3	4	4	21
61	5	4	5	5	4	5	28
62	3	2	2	2	2	2	13
63	3	3	3	3	2	3	17

64	4	4	4	4	4	4	24
65	1	1	1	1	1	1	6
66	4	4	4	4	3	3	22
67	4	3	3	3	2	3	18
68	4	4	4	3	4	4	23
69	4	4	4	4	4	4	24
70	2	3	3	2	2	3	15
71	3	3	3	3	3	3	18
72	5	5	5	4	4	4	27
73	3	3	3	3	3	3	18
74	5	5	5	5	5	5	30
75	1	2	1	1	1	2	8
76	5	5	5	4	4	4	27
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	3	3	3	3	3	19
81	3	2	2	2	2	2	13
82	3	2	1	2	2	2	12
83	3	3	3	3	2	3	17
84	4	3	3	4	3	4	21
85	3	2	2	2	3	3	15
86	4	3	4	4	3	4	22
87	4	3	3	3	3	3	19
88	4	4	4	4	3	4	23

b. Tunjangan Kinerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
2	4	4	1	4	3	1	2	2	2	23
3	4	5	3	5	2	4	3	2	5	33
4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	35
5	4	4	1	3	2	3	1	2	4	24
6	3	3	4	5	2	3	4	2	5	31
7	4	4	4	4	4	3	3	2	4	32
8	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	4	3	3	2	3	3	4	4	4	30
11	5	4	3	3	5	4	5	4	4	37
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
17	3	4	4	4	4	4	4	4	2	33
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
19	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
20	4	5	5	5	4	4	3	4	5	39
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24
23	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
26	4	2	2	2	3	3	4	3	4	27
27	5	5	4	4	5	5	3	5	5	41
28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
29	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
31	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
33	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	31
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	1	1	1	1	2	2	2	2	2	14
38	5	4	5	4	4	4	3	4	4	37

39	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
40	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
41	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	1	2	2	1	1	2	1	2	1	13
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13
49	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31
50	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
51	3	3	2	2	4	4	4	4	4	30
52	2	3	3	2	2	2	3	3	2	22
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
56	3	2	1	1	3	2	3	2	3	20
57	2	3	1	1	2	1	3	2	2	17
58	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	4	3	3	2	3	3	4	4	4	30
61	5	4	3	3	5	4	5	4	4	37
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
63	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
64	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
65	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20
66	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	3	2	2	2	2	2	2	3	2	20
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	2	1	1	2	2	1	1	1	2	13
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
75	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
76	4	4	3	3	5	5	5	5	5	39
77	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31
78	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21

79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
81	3	2	1	1	3	2	3	2	3	20
82	2	3	1	1	2	1	3	2	2	17
83	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
85	3	2	2	1	2	2	3	3	3	21
86	4	3	2	2	4	3	4	3	3	28
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
88	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33

c. Etos Kerja (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	4	2	4	4	4	4	22
2	3	1	4	4	4	1	17
3	3	2	3	5	4	3	20
4	4	2	3	3	4	3	19
5	2	2	4	5	4	1	18
6	2	3	4	5	3	3	20
7	3	2	4	4	3	3	19
8	4	4	4	4	5	4	25
9	2	2	2	3	3	4	16
10	4	3	3	3	3	3	19
11	3	3	3	3	3	4	19
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	5	5	4	4	4	3	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	3	3	4	4	20
18	2	3	3	3	3	3	17
19	4	4	4	3	4	3	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	3	3	5	5	25
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	4	3	4	3	4	21
24	4	5	4	4	4	4	25
25	4	5	5	4	5	4	27
26	3	3	4	3	4	3	20
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	3	4	4	4	22
29	5	4	4	4	4	5	26
30	4	4	4	4	5	4	25
31	3	2	3	3	3	3	17
32	4	4	4	4	3	4	23
33	2	3	2	2	3	3	15
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	3	3	3	21
37	1	2	2	1	1	2	9
38	3	3	4	3	3	4	20

39	5	5	5	5	5	5	30
40	2	2	2	2	2	2	12
41	5	4	5	4	4	4	26
42	4	5	4	4	4	4	25
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	3	4	3	22
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	3	2	17
51	2	2	3	2	2	3	14
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	2	3	3	2	2	3	15
55	4	3	4	4	4	4	23
56	4	4	4	4	4	4	24
57	1	1	1	1	1	1	6
58	3	3	3	3	4	3	19
59	2	2	2	3	3	4	16
60	4	3	3	3	3	3	19
61	3	3	3	3	3	4	19
62	2	2	2	2	2	2	12
63	2	2	2	2	2	2	12
64	4	4	4	4	4	4	24
65	1	1	1	1	1	1	6
66	4	3	4	3	3	3	20
67	3	4	3	3	3	3	19
68	4	4	4	4	4	4	24
69	3	3	3	3	3	3	18
70	2	2	2	2	2	2	12
71	3	3	3	3	3	3	18
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	4	3	4	3	22
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	4	4	4	4	3	23
76	5	5	4	4	4	4	26
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24

79	2	3	3	2	2	3	15
80	4	3	4	4	4	4	23
81	4	4	4	4	4	4	24
82	1	1	1	1	1	1	6
83	1	2	2	1	1	1	8
84	1	1	1	2	2	3	10
85	3	2	2	2	2	2	13
86	2	2	2	2	2	3	13
87	3	3	3	3	3	3	18
88	3	3	3	3	3	3	18

d. Transparansi (Y1)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1
1	3	4	4	4	4	4	23
2	2	2	4	4	4	2	18
3	5	3	2	3	3	3	19
4	4	3	4	3	3	4	21
5	3	4	4	4	3	2	20
6	5	3	3	4	5	4	24
7	3	3	4	2	4	4	20
8	4	4	4	3	5	5	25
9	5	4	4	5	5	5	28
10	3	4	4	4	4	4	23
11	4	4	4	5	5	5	27
12	3	3	3	3	4	4	20
13	4	4	4	4	3	3	22
14	5	5	5	5	3	3	26
15	4	5	5	5	3	3	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	4	4	26
18	4	4	4	4	3	3	22
19	4	3	4	3	4	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	4	4	4	25
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	3	3	3	4	4	21
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	3	4	3	3	20
27	5	4	5	4	5	5	28
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	4	5	5	4	26
30	4	5	5	5	4	5	28
31	4	4	4	4	2	3	21
32	5	5	5	5	5	5	30
33	3	3	3	3	3	3	18
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	4	4	28
36	3	3	3	3	3	3	18
37	2	2	2	2	2	2	12
38	5	5	5	4	3	3	25

39	3	3	3	3	3	3	18
40	2	2	2	2	2	2	12
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	5	5	4	4	4	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	4	4	4	3	3	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	5	5	5	5	29
48	3	3	3	3	3	3	18
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	2	3	17
51	2	3	2	3	3	2	15
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	3	3	4	4	3	21
56	3	3	2	2	2	2	14
57	1	3	1	3	1	1	10
58	3	3	3	2	4	4	19
59	5	4	4	5	5	5	28
60	3	4	4	4	4	4	23
61	4	4	4	5	5	5	27
62	2	2	2	2	3	3	14
63	3	3	3	3	2	2	16
64	2	2	2	2	2	2	12
65	1	1	1	1	1	1	6
66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	4	4	3	3	3	20
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	2	3	3	3	2	2	15
71	3	3	3	3	3	3	18
72	5	4	5	5	5	5	29
73	3	3	3	3	3	3	18
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	4	4	4	3	4	23
76	3	4	3	4	4	3	21
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24

79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	5	4	5	4	5	27
81	3	3	2	2	2	2	14
82	1	3	1	3	1	1	10
83	3	3	3	2	4	4	19
84	4	3	3	4	4	4	22
85	2	3	3	3	3	3	17
86	3	3	3	4	4	4	21
87	3	3	3	3	4	4	20
88	4	4	4	4	3	3	22

e. Akuntabilitas (Y2)

Responden	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2
1	5	5	5	5	3	4	27
2	5	5	4	4	2	3	23
3	4	5	4	3	3	2	21
4	4	5	3	3	3	2	20
5	4	4	4	4	2	3	21
6	5	4	4	4	3	3	23
7	5	5	5	5	4	4	28
8	5	4	4	3	4	4	24
9	5	4	4	5	5	5	28
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	4	4	3	5	4	25
12	3	2	3	2	2	2	14
13	4	2	4	2	3	2	17
14	5	4	5	5	5	4	28
15	5	4	4	5	5	5	28
16	4	3	3	4	4	3	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	3	4	3	3	2	20
19	5	4	4	3	5	4	25
20	5	3	4	3	4	5	24
21	5	4	4	4	5	5	27
22	2	2	2	2	2	2	12
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	4	5	4	5	28
26	3	4	3	4	4	3	21
27	5	3	4	4	5	4	25
28	4	4	4	5	4	5	26
29	5	4	3	5	5	5	27
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	4	3	3	19
32	5	2	3	2	4	4	20
33	4	3	4	4	3	3	21
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	5	5	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	1	2	2	1	1	2	9
38	4	3	3	4	4	4	22

39	5	3	3	3	4	3	21
40	2	2	4	2	2	2	14
41	5	4	5	4	4	4	26
42	5	4	4	4	4	3	24
43	5	5	5	4	4	4	27
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	3	3	4	4	4	22
46	5	5	4	4	4	5	27
47	5	5	4	4	3	4	25
48	3	3	3	3	4	3	19
49	5	5	5	4	4	5	28
50	4	3	3	4	4	3	21
51	3	2	3	2	3	2	15
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	3	3	4	4	3	21
56	3	3	3	2	3	3	17
57	2	1	1	1	2	1	8
58	4	3	3	2	3	3	18
59	5	4	4	5	5	5	28
60	4	4	4	4	4	5	25
61	5	4	4	3	5	4	25
62	2	1	2	1	1	1	8
63	3	1	3	1	2	1	11
64	4	2	2	2	3	2	15
65	1	1	3	1	1	1	8
66	4	3	4	3	3	3	20
67	4	3	3	3	3	2	18
68	4	4	4	3	3	3	21
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	2	2	3	3	3	16
71	3	3	3	3	3	3	18
72	5	5	4	4	3	4	25
73	3	3	3	3	4	3	19
74	5	5	5	4	4	5	28
75	4	3	3	4	3	4	21
76	4	3	4	3	4	3	21
77	5	5	5	5	5	5	30
78	4	4	4	4	4	4	24

79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	3	3	4	4	22
81	3	3	3	2	3	3	17
82	2	1	1	1	2	1	8
83	4	3	3	2	3	3	18
84	4	3	3	4	4	4	22
85	3	3	3	3	3	4	19
86	4	3	3	2	4	3	19
87	3	2	3	2	2	2	14
88	4	2	4	2	3	2	17

Lampiran 6 SPSS Tabulasi Responden

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-Laki	37	42.0	42.0	42.0
	Perempuan	51	58.0	58.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	20-30 Tahun	21	23.9	23.9	23.9
	30-40 Tahun	24	27.3	27.3	51.1
	40-50 Tahun	17	19.3	19.3	70.5
	50-60 Tahun	26	29.5	29.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

		Pendidikan Terakhir		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	SLTP	2	2.3	2.3	2.3
	SLTA	18	20.5	20.5	22.7
	D1, D2, D3, D4	21	23.9	23.9	46.6
	S1, S2, S3	47	53.4	53.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

		Pangkat Golongan		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	I	2	2.3	2.3	2.3
	II	20	22.7	22.7	25.0
	III	63	71.6	71.6	96.6
	IV	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

		Masa Kerja		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	1-5 Tahun	5	5.7	5.7	5.7
	11-15 Tahun	20	22.7	22.7	28.4
	16-20 Tahun	22	25.0	25.0	53.4
	6-10 Tahun	23	26.1	26.1	79.5
	Diatas 20 Tahun	18	20.5	20.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Lampiran 7 SPSS Uji Instrumen

1. Kompetensi (X1)

		Correlations						Kompetensi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.818**	.767**	.783**	.715**	.758**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.818**	1	.869**	.689**	.753**	.757**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.767**	.869**	1	.820**	.805**	.823**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.783**	.689**	.820**	1	.762**	.851**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.715**	.753**	.805**	.762**	1	.793**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.758**	.757**	.823**	.851**	.793**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Kompetensi	Pearson Correlation	.888**	.898**	.938**	.905**	.889**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.86	24.119	.841	.950
X1.2	18.08	23.752	.852	.948
X1.3	18.10	22.323	.905	.942
X1.4	18.31	22.905	.858	.948
X1.5	18.26	23.621	.838	.950
X1.6	18.25	23.661	.880	.946

2. Tunjangan Kinerja (X2)

		Correlations									Tunjangan Kinerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
X2.1	Pearson Correlation	1	.744**	.685**	.734**	.769**	.722**	.650**	.725**	.791**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.744**	1	.748**	.795**	.741**	.790**	.679**	.742**	.773**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.685**	.748**	1	.846**	.673**	.797**	.670**	.769**	.686**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.734**	.795**	.846**	1	.646**	.769**	.582**	.615**	.732**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	.769**	.741**	.673**	.646**	1	.818**	.763**	.808**	.718**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	.722**	.790**	.797**	.769**	.818**	1	.790**	.854**	.842**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	.650**	.679**	.670**	.582**	.763**	.790**	1	.768**	.746**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	.725**	.742**	.769**	.615**	.808**	.854**	.768**	1	.744**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.9	Pearson Correlation	.791**	.773**	.686**	.732**	.718**	.842**	.746**	.744**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	.861**	.887**	.875**	.856**	.875**	.934**	.838**	.887**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.73	56.706	.824	.959
X2.2	27.73	55.971	.856	.957
X2.3	28.05	54.665	.836	.958
X2.4	28.02	54.850	.811	.960
X2.5	27.80	56.188	.841	.958
X2.6	27.81	54.571	.915	.954
X2.7	27.64	56.763	.795	.960
X2.8	27.73	55.833	.856	.957
X2.9	27.60	55.966	.857	.957

3. Etos Kerja (X3)

		Correlations						Etos Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.834**	.851**	.778**	.869**	.771**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X3.2	Pearson Correlation	.834**	1	.809**	.694**	.761**	.766**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X3.3	Pearson Correlation	.851**	.809**	1	.865**	.854**	.687**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X3.4	Pearson Correlation	.778**	.694**	.865**	1	.876**	.704**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X3.5	Pearson Correlation	.869**	.761**	.854**	.876**	1	.761**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X3.6	Pearson Correlation	.771**	.766**	.687**	.704**	.761**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Etos Kerja	Pearson Correlation	.937**	.894**	.928**	.899**	.938**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.93	22.501	.905	.945
X3.2	17.01	23.161	.843	.953
X3.3	16.88	23.697	.896	.947
X3.4	16.93	23.696	.854	.951
X3.5	16.86	23.177	.909	.945
X3.6	16.92	24.350	.799	.957

4. Transparansi (Y1)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Transparansi
Y1.1	Pearson Correlation	1	.743**	.785**	.739**	.734**	.776**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y1.2	Pearson Correlation	.743**	1	.833**	.822**	.563**	.632**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y1.3	Pearson Correlation	.785**	.833**	1	.787**	.703**	.736**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y1.4	Pearson Correlation	.739**	.822**	.787**	1	.677**	.658**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y1.5	Pearson Correlation	.734**	.563**	.703**	.677**	1	.910**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y1.6	Pearson Correlation	.776**	.632**	.736**	.658**	.910**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Transparansi	Pearson Correlation	.901**	.857**	.910**	.877**	.870**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18.42	19.189	.852	.931
Y1.2	18.34	20.641	.801	.938
Y1.3	18.41	19.187	.867	.929
Y1.4	18.33	19.925	.823	.935
Y1.5	18.43	19.513	.808	.937
Y1.6	18.47	19.148	.840	.933

5. Akuntabilitas (Y2)

		Correlations						Akuntabilitas
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	
Y2.1	Pearson Correlation	1	.742**	.725**	.711**	.741**	.716**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y2.2	Pearson Correlation	.742**	1	.769**	.804**	.610**	.746**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y2.3	Pearson Correlation	.725**	.769**	1	.702**	.577**	.665**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y2.4	Pearson Correlation	.711**	.804**	.702**	1	.726**	.819**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y2.5	Pearson Correlation	.741**	.610**	.577**	.726**	1	.811**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Y2.6	Pearson Correlation	.716**	.746**	.665**	.819**	.811**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
Akuntabilitas	Pearson Correlation	.874**	.889**	.832**	.910**	.848**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	17.70	22.624	.820	.928
Y2.2	18.27	21.419	.833	.927
Y2.3	18.13	23.789	.772	.935
Y2.4	18.33	20.844	.862	.923
Y2.5	18.16	22.687	.783	.932
Y2.6	18.27	20.844	.860	.923

Lampiran 8 Analisis Deskriptif

1. Kompetensi (X1)

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	3	3.41	3	3.41	21	23.86	33	37.50	28	31.82
2	Q2	2	2.27	9	10.23	25	28.41	30	34.09	22	25.00
3	Q3	5	5.68	7	7.95	25	28.41	26	29.55	25	28.41
4	Q4	6	6.82	10	11.36	25	28.41	31	35.23	16	18.18
5	Q5	2	2.27	16	18.18	21	23.86	33	37.50	16	18.18
6	Q6	2	2.27	13	14.77	25	28.41	33	37.50	15	17.05

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	20	4
Tidak Setuju	2	(TS)	58	11
Netral	3	(N)	142	27
Setuju	4	(S)	186	35
Sangat Setuju	5	(SS)	122	23
Jumlah			528	100

2. Tunjangan Kinerja (X2)

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	2	2.27	13	14.77	23	26.14	36	40.91	14	15.91
2	Q2	3	3.41	11	12.50	25	28.41	34	38.64	15	17.05
3	Q3	9	10.23	14	15.91	23	26.14	33	37.50	9	10.23
4	Q4	7	7.95	19	21.59	19	21.59	32	36.36	11	12.50

5	Q5	1	1.14	17	19.32	25	28.41	30	34.09	15	17.05
6	Q6	5	5.68	12	13.64	21	23.86	38	43.18	12	13.64
7	Q7	4	4.55	6	6.82	27	30.68	33	37.50	18	20.45
8	Q8	2	2.27	16	18.18	17	19.32	39	44.32	14	15.91
9	Q9	1	1.14	14	15.91	18	20.45	36	40.91	19	21.59

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	34	4
Tidak Setuju	2	(TS)	122	15
Netral	3	(N)	198	25
Setuju	4	(S)	311	39
Sangat Setuju	5	(SS)	127	16
Jumlah			792	100

3. Etos Kerja (X3)

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	6	6.82	14	15.91	22	25.00	33	37.50	13	14.77
2	Q2	5	5.68	17	19.32	26	29.55	27	30.68	13	14.77
3	Q3	4	4.55	11	12.50	26	29.55	37	42.05	10	11.36
4	Q4	5	5.68	11	12.50	29	32.95	32	36.36	11	12.50
5	Q5	5	5.68	10	11.36	26	29.55	35	39.77	12	13.64
6	Q6	6	6.82	7	7.95	32	36.36	33	37.50	10	11.36

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	31	6
Tidak Setuju	2	(TS)	70	13
Netral	3	(N)	161	30
Setuju	4	(S)	197	37
Sangat Setuju	5	(SS)	69	13
Jumlah			528	100

4. Transparansi (Y1)

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir - Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	3	3.41	8	9.09	24	27.27	34	38.64	19	21.59
2	Q2	1	1.14	5	5.68	28	31.82	36	40.91	18	20.45
3	Q3	3	3.41	8	9.09	22	25.00	37	42.05	18	20.45
4	Q4	1	1.14	9	10.23	21	23.86	37	42.05	20	22.73
5	Q5	3	3.41	9	10.23	22	25.00	36	40.91	18	20.45
6	Q6	3	3.41	10	11.36	23	26.14	34	38.64	18	20.45

DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	14	3
Tidak Setuju	2	(TS)	49	9
Netral	3	(N)	140	27
Setuju	4	(S)	214	41
Sangat Setuju	5	(SS)	111	21
Jumlah			528	100

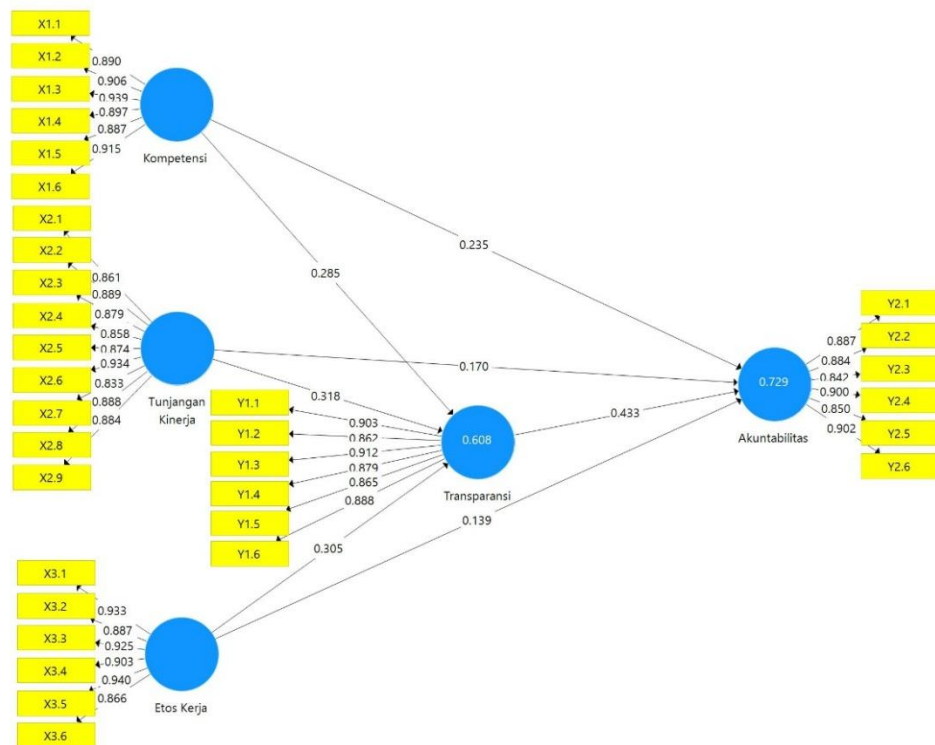
5. Akuntabilitas (Y2)

DESKRIPSI PARSIAL											
No	Butir – Butir Kuesioner	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	2	2.27	5	5.68	13	14.77	33	37.50	35	39.77
2	Q2	5	5.68	11	12.50	25	28.41	29	32.95	18	20.45
3	Q3	2	2.27	5	5.68	29	32.95	38	43.18	14	15.91
4	Q4	6	6.82	14	15.91	19	21.59	33	37.50	16	18.18
5	Q5	3	3.41	9	10.23	24	27.27	35	39.77	17	19.32
6	Q6	5	5.68	13	14.77	23	26.14	27	30.68	20	22.73

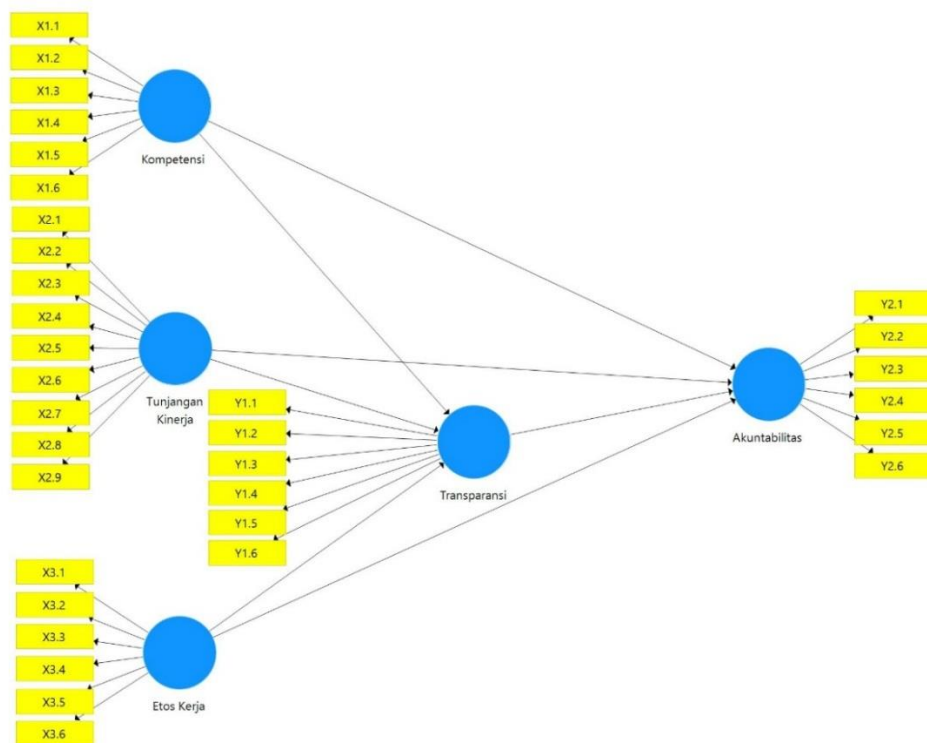
DESKRIPSI KOMULATIF				
Kategori	Skore		Jumlah	% tase
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)	23	4
Tidak Setuju	2	(TS)	57	11
Netral	3	(N)	133	25
Setuju	4	(S)	195	37
Sangat Setuju	5	(SS)	120	23
Jumlah			528	100

Lampiran 9 PLS Model

1. Model Algoritma PLS (Inner Outer)



2. Model Blindfolding (Q Square)



Lampiran 10 Uji Validitas dan Reliabilitas

Convergent Validity

	Akuntabilitas	Etos Kerja	Kompetensi	Transparansi	Tunjangan Kinerja
X1.1			0.890		
X1.2			0.906		
X1.3			0.939		
X1.4			0.897		
X1.5			0.887		
X1.6			0.915		
X2.1					0.861
X2.2					0.889
X2.3					0.879
X2.4					0.858
X2.5					0.874
X2.6					0.934
X2.7					0.833
X2.8					0.888
X2.9					0.884
X3.1		0.933			
X3.2		0.887			
X3.3		0.925			
X3.4		0.903			
X3.5		0.940			
X3.6		0.866			
Y1.1				0.903	
Y1.2				0.862	
Y1.3				0.912	
Y1.4				0.879	
Y1.5				0.865	
Y1.6				0.888	
Y2.1	0.887				
Y2.2	0.884				
Y2.3	0.842				
Y2.4	0.900				
Y2.5	0.850				
Y2.6	0.902				

Discriminant Validity

	Akuntabilitas	Etos Kerja	Kompetensi	Transparansi	Tunjangan Kinerja
Akuntabilitas	0.878				
Etos Kerja	0.680	0.909			
Kompetensi	0.744	0.715	0.906		
Transparansi	0.800	0.666	0.700	0.885	
Tunjangan Kinerja	0.665	0.494	0.621	0.646	0.878

	Akuntabilitas	Etos Kerja	Kompetensi	Transparansi	Tunjangan Kinerja
X1.1	0.616	0.614	0.890	0.646	0.556
X1.2	0.728	0.711	0.906	0.714	0.643
X1.3	0.710	0.685	0.939	0.698	0.624
X1.4	0.604	0.578	0.897	0.565	0.509
X1.5	0.687	0.647	0.887	0.557	0.473
X1.6	0.681	0.638	0.915	0.604	0.549
X2.1	0.614	0.441	0.536	0.509	0.861
X2.2	0.597	0.439	0.627	0.566	0.889
X2.3	0.686	0.516	0.597	0.671	0.879
X2.4	0.626	0.463	0.528	0.575	0.858
X2.5	0.562	0.364	0.525	0.520	0.874
X2.6	0.584	0.441	0.573	0.640	0.934
X2.7	0.474	0.333	0.446	0.494	0.833
X2.8	0.557	0.440	0.574	0.598	0.888
X2.9	0.510	0.433	0.469	0.484	0.884
X3.1	0.587	0.933	0.654	0.571	0.414
X3.2	0.540	0.887	0.656	0.556	0.419
X3.3	0.591	0.925	0.642	0.578	0.401
X3.4	0.637	0.903	0.605	0.601	0.455
X3.5	0.656	0.940	0.645	0.594	0.416
X3.6	0.674	0.866	0.693	0.707	0.566
Y1.1	0.741	0.646	0.630	0.903	0.665
Y1.2	0.654	0.612	0.625	0.862	0.490
Y1.3	0.731	0.626	0.657	0.912	0.550
Y1.4	0.685	0.524	0.618	0.879	0.578
Y1.5	0.723	0.567	0.619	0.865	0.572
Y1.6	0.711	0.556	0.570	0.888	0.565
Y2.1	0.887	0.655	0.757	0.777	0.688
Y2.2	0.884	0.617	0.632	0.669	0.490
Y2.3	0.842	0.571	0.657	0.672	0.592
Y2.4	0.900	0.558	0.575	0.665	0.556
Y2.5	0.850	0.586	0.689	0.685	0.598
Y2.6	0.902	0.581	0.584	0.730	0.555

Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Akuntabilitas	0.940	0.943	0.953	0.771
Etos Kerja	0.958	0.961	0.966	0.827
Kompetensi	0.956	0.959	0.965	0.820
Transparansi	0.945	0.946	0.956	0.783
Tunjangan Kinerja	0.963	0.966	0.968	0.771

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Akuntabilitas	0.729	0.716
Transparansi	0.608	0.594

Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Akuntabilitas	528.000	239.594	0.546
Etos Kerja	528.000	528.000	
Kompetensi	528.000	528.000	
Transparansi	528.000	283.547	0.463
Tunjangan Kinerja	792.000	792.000	

Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.070	0.070
d_ULS	2.788	2.788
d_G	4.408	4.408
Chi-Square	1545.680	1545.680
NFI	0.664	0.664

rms Theta	0.209
-----------	-------

Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja -> Akuntabilitas	0.139	0.136	0.065	2.123	0.034
Etos Kerja -> Transparansi	0.305	0.300	0.092	3.308	0.001
Kompetensi -> Akuntabilitas	0.235	0.253	0.094	2.504	0.013
Kompetensi -> Transparansi	0.285	0.292	0.116	2.454	0.014
Transparansi -> Akuntabilitas	0.433	0.420	0.120	3.597	0.000
Tunjangan Kinerja -> Akuntabilitas	0.170	0.167	0.067	2.537	0.011
Tunjangan Kinerja -> Transparansi	0.318	0.313	0.094	3.370	0.001

Mediasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.132	0.124	0.049	2.709	0.007
Kompetensi -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.123	0.122	0.059	2.086	0.038
Tunjangan Kinerja -> Transparansi -> Akuntabilitas	0.138	0.134	0.061	2.273	0.023