

**PENGARUH AKUNTABILITAS , TRANSPARANSI DAN EFEKTIFITAS PADA  
KINERJA DI DINAS PENDIDIKAN GRESIK**

***THE INFLUENCE OF ACCOUNTABILITY, TRANSPARENCY AND  
EFFECTIVENESS ON PERFORMANCE IN THE GRESIK EDUCATION  
OFFICE***

**Masrur Hadi<sup>1</sup>, Kuswandi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>**

Master of Management Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia  
email: <sup>1</sup>masrurhadi@gmail.com , <sup>2</sup>kuswandi56andi@gmail.com, <sup>3</sup> sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana efektivitas manajemen, akuntabilitas, dan transparansi di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik dapat meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan. Penelitian ini melibatkan 121 Aparatur Sipil Negara dari Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Gresik. Sampel sebanyak 30 orang dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. SmartPLS versi 3 digunakan untuk pengujian hipotesis, dan menilai arah dan kekuatan pengaruh variabel. SmartPLS juga menggunakan nilai P untuk menentukan signifikansi pengaruh. Temuan dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas dan efektivitas memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini berfokus pada aparatur sipil negara yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, fokus pada akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas melalui keterbukaan informasi, dan peningkatan kapasitas.

**Kata kunci:** akuntabilitas, transparansi, efektivitas, kinerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyse how management effectiveness, accountability and transparency in the Gresik District Education Office can improve the quality and accessibility of education. This study involved 121 civil servants from the Gresik district education office. A sample of 30 people was selected using the Slovin formula. SmartPLS version 3 was used for hypothesis testing, and assessing the direction and strength of variable influence. SmartPLS also uses the P value to determine the significance of the effect. The findings in this study are Accountability and effectiveness have an insignificant positive effect on performance, while transparency has a positive and significant effect on performance. To improve the performance of the state civil apparatus, focus on accountability, transparency, and effectiveness through information disclosure, and capacity building.*

**Keywords:** *accountability, transparency, effectiveness, performance.*

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di wilayah Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Secara geografis dan demografi Kabupaten Gresik terletak di pesisir utara Pulau Jawa, berbatasan langsung dengan Kota Surabaya, dan merupakan bagian dari wilayah metropolitan Surabaya. Kabupaten ini memiliki populasi yang cukup besar dengan beragam latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya

Gresik menempatkan pendidikan sebagai salah satu fokus pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup dan membuka peluang bagi kemajuan ekonomi dan sosial, mungkin sama halnya dengan kabupaten atau kota yang lain di Indonesia. Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran (Abraham, 2018; Mahran, 2023), kesenjangan akses pendidikan antar wilayah (Zulkarnaen & Handoyo, 2019), dan peningkatan kualitas pendidikan (Maulana, 2022). Namun, dengan sumber daya yang ada tapi tidak terlepas dari akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggarannya dan dukungan dari pemerintah daerah dan masyarakat, terdapat juga peluang untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan.

Menurut Mardiasmo (2006), akuntabilitas adalah kewajiban dari pemegang amanah untuk memberikan tanggung jawab, menyajikan, mengungkapkan dan melaporkan seluruh aktivitas pemerintahan kepada pihak yang telah memberi amanah yaitu masyarakat. Menurut Wabster dan Waluyo (2007) akuntabilitas adalah suatu keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab, dan akuntabe,

sehingga bisa di simpulkan Akuntabilitas adalah kewajiban organisasi untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan organisasi kepada pihak eksternal yang perlu memerlukannya.

Akuntabilitas menurut *Tokyo Declaration of Guidelines on Public Accountability* (1985) adalah kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik serta yang berkaitan dengan itu, guna menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawaban fiskal, manajerial, dan program atau kegiatan. Marniati (2010) dalam Putri (2014) menunjukkan bahwa akuntabilitas mencari jawaban atas pernyataan tentang layanan mana, siapa, kepada siapa, milik siapa, apa, dan bagaimana.

Dalam penelitian terdahulu di temukan adanya *research gap* yaitu adanya hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa akuntabilitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Auditya et al., 2013; Dewi et al., 2021; Moerrin & Priono, 2022; Dewi & Hadiprajitno, 2023), dan juga ada yang menyimpulkan kebalikannya (Jitmau et al., 2017). Begitu pula pada pengaruh transparansi terhadap kinerja, Putri (2020) menyimpulkan bahwa transparansi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja, sementara peneliti lainnya menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan (Elkha & Wahidahwati, 2021; Kushartiningsih & Riharjo, 2021; Muafik et al., 2021; Moerrin & Priono, 2022). *Research gap* juga ditemukan dalam pengaruh efektivitas terhadap kinerja, beberapa hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif (Sutra & Prabawa, 2020; Syam, 2020; Ananda & Badera, 2022; Basri &

Arsal, 2022), dan sebagian lagi menunjukkan pengaruh yang negatif (Waruwu, 2024).

**METODE PENELITIAN**

Obyek yang diteliti adalah Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Gresik yang berlokasi di Jl. Arif Rahman Hakim Gresik No.2, Kramat andap, Sidokumpul, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Gresik, yakni sejumlah 121 orang.

**Sampel**

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121(0,05)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121(0,025)}$$

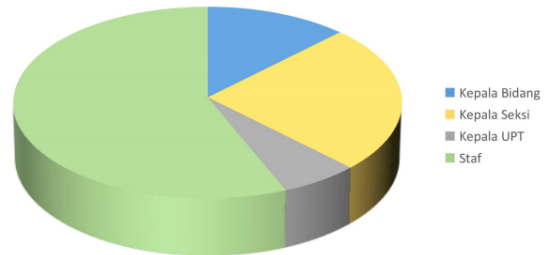
$$n = \frac{121}{1 + 3,025}$$

$$n = \frac{121}{4,025} = 30,06$$

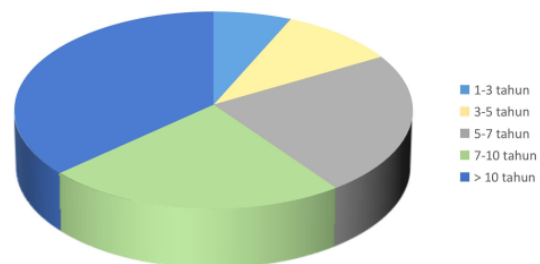
Maka dengan pembulatan ke atas, jumlah sampel yang minimum dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 30 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Deskripsi responden**

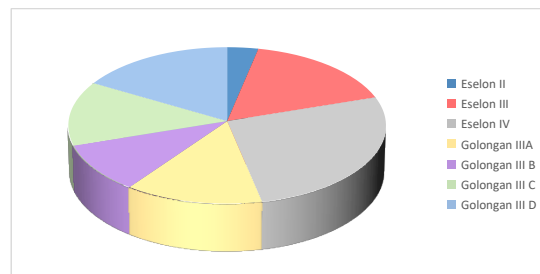
Gambar 1. Jabatan



Gambar 2. Lama Menjabat



Gambar 3. Kelas Jabatan



**Analisis Deskripsi Jawaban Responden**

Tabel 1. Variabel Akuntabilitas

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		mean
	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	
XI-1 Legitimasi Pembuat Kebijakan	1	1	2	4	6	18	11	44	10	50	3,90
XI-2 Kualitas Moral	1	1	0	0	4	12	8	32	17	85	4,33
XI-3 Kepekaan	0	0	4	8	2	6	9	36	15	75	4,16
XI-4 Keterbukaan	0	0	1	2	1	3	8	32	20	100	4,53
XI-5 Pemanfaatan Sumber Daya Optimal	0	0	0	0	2	6	14	56	14	70	4,40
XI-6 Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas	1	1	1	2	4	12	13	52	11	55	4,06
<b>TOTAL</b>											25,38
<b>RERATA</b>											4,23

Sumber: Data diolah, 2024

dipersepsi responden paling tinggi dengan nilai rerata 4,53; dan indikator Legitimasi bagi para pembuat kebijakan (X1-1) dipersepsi responden paling rendah dengan nilai rerata 3,90.

Nilai *mean* dari variabel Akuntabilitas yang dibentuk oleh 6 indikator adalah 4,23 mengindikasikan bahwa Akuntabilitas Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Gresik dalam kondisi yang SANGAT BAIK

Tabel 2. Variabel Transparansi Kerja

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		mean
	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	
X2-1 Informasi mudah dipahami dan diakses	0	0	1	2	4	16	10	40	15	75	4,43
X2-2 Publikasi dan media	0	0	1	2	3	12	9	36	17	85	4,50
X2-3 Laporan berkala	0	0	1	2	2	8	6	24	21	105	4,63
TOTAL											13,57
RERATA											4,52

Sumber : Data diolah, 2024

Indikator Laporan Berkala (X2-3) dipersepsi responden paling tinggi dengan nilai rerata 4,63; dan indikator Informasi mudah dipahami dan diakses (X2-1) dipersepsi responden paling rendah dengan nilai rerata 4,38.

Nilai *mean* dari variabel Transparansi yang dibentuk oleh 3 indikator adalah 4,52 mengindikasikan bahwa Transparansi yang dirasakan responden dalam kondisi yang SANGAT BAIK.

Tabel 3. Variabel Efektifitas

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		mean
	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	
X3-1 Kejelasan tujuan dan sasaran	1	1	0	0	8	24	7	28	13	65	3,90
X3-2 Kejelasan Strategi	0	0	2	4	7	21	10	40	11	55	4,00
X3-3 Proses Analisis dan Perumusan Kebijakan	1	1	1	2	6	18	12	48	10	50	3,96
X3-4 Perencanaan yang matang	1	1	0	0	5	15	9	36	10	50	3,40
X3-5 Penyusunan Program yang Matang	2	4	4	8	5	15	8	32	11	55	3,80
X3-6 Tersedianya Sarana dan prasarana	0	0	3	6	4	12	10	40	13	65	4,10
X3-7 Pelaksanaan yang Efisien	1	1	4	8	7	21	9	36	9	45	3,70
X3-8 Pengawasan & Pengendalian	1	1	1	2	7	21	9	36	12	60	4,00
TOTAL											30,86
RERATA											3,86

Sumber : Data diolah, 2024

Indikator Tersedianya Sarana dan prasarana (X3-6) dengan nilai rerata 4,10 artinya dipersepsi responden paling tinggi; dan indikator Perencanaan yang matang (X3-4) dengan nilai rerata 3,40 artinya dipersepsi responden paling rendah.

Maknanya responden merasakan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil selalu berorientasi pada kepentingan seluruh anggota KSPPS, namun dalam mencapai kinerjanya, mereka tidak melakukannya secara agresif..

Nilai *mean* dari variabel Efektifitas yang dibentuk oleh 8 indikator adalah 3,86 mengindikasikan bahwa Efektifitas ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik dalam kondisi yang SANGAT BAIK

Tabel 4. Variabel Kinerja

Indikator	STS		TS		KS		S		SS		mean
	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	Freq	skor	
Y1 Tanggungjawab Peran	0	0	1	2	3	12	9	36	17	85	4,50
Y2 Ketepatan Waktu	2	4	4	8	5	15	8	32	11	55	3,80
Y3 Kualitas Pekerjaan	0	0	4	8	2	6	9	36	15	75	4,16
Y4 Kuantitas Hasil	0	0	3	6	4	12	10	40	13	65	4,10
Y5 Kehadiran	1	1	1	2	6	18	12	48	10	50	3,96
Y6 Kerjasama Tim	0	0	1	2	4	12	8	32	17	85	4,03
Y7 Inisiatif	2	2	2	4	3	9	8	32	15	75	4,06
Y8 Kepemimpinan	1	1	0	0	4	12	8	32	17	85	4,33
Y9 Perilaku	0	0	2	4	7	21	10	40	11	55	4,00
Y10 Karakter	1	1	1	2	7	21	9	36	12	60	4,00
TOTAL											122,8
RERATA											4,09

Sumber : Data diolah, 2043

Secara keseluruhan, indikator Kualitas Pekerjaan (Y3) dengan nilai rerata 4,16 artinya dipersepsi responden paling tinggi; dan indikator Ketepatan Waktu (Y2) dengan nilai rerata 3,80 artinya dipersepsi responden paling rendah.

Nilai *mean* dari variabel Kinerja yang dibentuk oleh 10 indikator adalah 4,09 mengindikasikan bahwa kinerja ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik dalam kondisi yang SANGAT BAIK. Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)



Gambar 4. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai  $O = (+) 0,211$  dan  $P \text{ value} = 0,287 (> 0,05)$ ; maka diketahui bahwa variabel diklat memberikan pengaruh yang positif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan arah pengaruh yang positif, maka disimpulkan bahwa Hipotesis pertama DITERIMA.
2. Dengan nilai  $O = (+) 0,287$  dan  $P \text{ value} = 0,001 (< 0,05)$ ; maka diketahui bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan arah pengaruh yang positif, maka disimpulkan bahwa Hipotesis kedua DITERIMA.

Dengan nilai  $O = (+) 0,271$  dan  $P \text{ value} = 0,367 (> 0,05)$ ; maka diketahui bahwa variabel diklat memberikan pengaruh yang positif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan arah pengaruh yang positif, maka disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga DITERIMA

#### **Akuntabilitas Memberikan Pengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik**

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Auditya et al. (2013); Dewi et al. (2021); Moerrin & Priono (2022) dan Dewi & Hadiprajitno (2023) yang menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa akuntabilitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Jitmau et al. (2017) menyimpulkan hasil yang berbeda, yakni akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari enam indikator pengukuran Akuntabilitas, indikator "keterbukaan" dipersepsi paling tinggi oleh responden, menunjukkan keyakinan bahwa masyarakat dapat melihat laporan

anggaran dan catatan kegiatan Dinas Pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa transparansi dalam pengelolaan anggaran dan kegiatan diakui dengan baik oleh ASN, sesuai dengan pandangan Silva et al. (2022) bahwa akuntabilitas di sektor pemerintahan adalah pembuktian atas penggunaan sumber daya publik. Namun, indikator "legitimasi bagi para pembuat kebijakan" dipersepsi paling rendah, menunjukkan bahwa transparansi tidak cukup meningkatkan legitimasi pengambil kebijakan di mata responden. Ini bisa berarti bahwa laporan dan kegiatan diungkapkan secara terbuka tidak ditujukan untuk meningkatkan legitimasi pembuat kebijakan, dalam kata lain, prinsip akuntabilitas yang dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik semata-mata mengikuti aturan pemerintahan yang berlaku

#### **Transparansi Memberikan Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik**

Temuan penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian Putri (2020) yang menyimpulkan bahwa transparansi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pemerintah desa. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Elkha & Wahidahwati (2021); Kushartiningsih & Riharjo (2021); Muafik et al. (2021); dan Moerrin & Priono (2022) yang menyimpulkan bahwa transparansi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jasamitra Propertindo.

Indikator variabel transparansi "laporan berkala" dipersepsi paling tinggi oleh responden, menunjukkan bahwa pelaporan rutin menjadi elemen penting yang diakui dalam meningkatkan transparansi. Hal ini sejalan dengan pendapat Schnackenberg et al. (2020) yang menyatakan bahwa transparansi adalah persepsi kualitas informasi yang

terdiri dari keterbukaan informasi, kejelasan, dan akurasi. Namun, indikator "informasi mudah dipahami dan diakses" dipersepsi paling rendah, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam penyampaian informasi yang jelas dan mudah diakses oleh semua pihak. Ini menunjukkan bahwa meskipun laporan berkala dilakukan dengan baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam penyampaian informasi yang lebih mudah dipahami dan diakses oleh masyarakat dan pihak terkait.

Keterkaitan antara transparansi dan kinerja ASN dapat dilihat dari bagaimana laporan berkala yang jelas dan teratur dapat meningkatkan akuntabilitas dan memperbaiki kualitas pekerjaan. Namun, untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih komprehensif, diperlukan upaya untuk membuat informasi lebih mudah dipahami dan diakses oleh semua pihak. Dengan meningkatkan kejelasan dan aksesibilitas informasi, diharapkan ASN dapat bekerja lebih efisien dan tepat waktu, sehingga keseluruhan kinerja dapat meningkat sesuai dengan harapan. Transparansi yang baik tidak hanya tentang frekuensi pelaporan, tetapi juga tentang memastikan informasi tersebut dapat dimengerti dan digunakan secara efektif oleh semua pihak yang berkepentingan.

### **Efektifitas Memberikan Pengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik**

Temuan atas pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa meskipun efektivitas berkontribusi positif, dampaknya tidak cukup besar untuk meningkatkan kinerja ASN secara signifikan. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Waruwu (2024) yang menyimpulkan bahwa efektifitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun temuan ini mirip dengan hasil penelitian Sutra & Prabawa (2020); Syam (2020); Ananda & Badera (2022); Basri & Arsal (2022) yang menyimpulkan adanya pengaruh efektif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterkaitan antara efektivitas dan kinerja ASN dapat dilihat dari bagaimana tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, namun kurangnya perencanaan yang matang menghambat ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Untuk meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan, perlu adanya perbaikan dalam perencanaan yang lebih matang agar dapat mendukung efektivitas secara keseluruhan. Dengan perencanaan yang lebih baik, diharapkan ASN dapat bekerja lebih efisien dan tepat waktu, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Efektivitas yang tinggi tidak hanya membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga perencanaan yang matang untuk memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan tepat waktu dan berkualitas tinggi.

### **PENUTUP**

1. Akuntabilitas memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, seperti keterbukaan informasi keuangan dan kegiatan, dampaknya belum cukup signifikan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perlu dilakukan penguatan akuntabilitas, khususnya dalam aspek legitimasi pembuat kebijakan, untuk meningkatkan kepercayaan publik dan mendorong kinerja ASN yang lebih baik.
2. Transparansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

ASN. Transparansi, khususnya dalam bentuk pelaporan berkala yang jelas dan teratur, berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Namun, masih terdapat tantangan dalam penyampaian informasi yang mudah dipahami dan diakses oleh semua pihak. Meningkatkan kejelasan dan aksesibilitas informasi dapat membantu ASN bekerja lebih efisien dan tepat waktu, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3. Efektivitas memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai mendukung peningkatan kualitas pekerjaan. Namun, perencanaan yang kurang matang menjadi penghambat dalam mencapai efektivitas yang optimal. Peningkatan efektivitas melalui perencanaan yang lebih matang dapat membantu ASN bekerja lebih efisien dan tepat waktu, sehingga mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif
- Saran Penelitian Selanjutnya :
- a) Akuntabilitas: Perdalam faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas dan kinerjanya.
  - b) Transparansi: Kaji dampak jangka panjang dan bandingkan bentuk-bentuk transparansi.
  - c) Efektivitas: Kembangkan model yang lebih komprehensif dan lakukan penelitian interdisiplin.
- Saran Praktis untuk Dinas Pendidikan Kab. Gresik
- a) Perkuat akuntabilitas: tingkatkan legitimasi pembuat kebijakan, perkuat mekanisme pelaporan, tingkatkan komunikasi.
  - b) Tingkatkan transparansi: terapkan sistem pelaporan berkala, publikasikan data kinerja, dorong partisipasi publik.
  - c) Tingkatkan efektivitas: lakukan perencanaan matang, sediakan sarana

prasarana memadai, tingkatkan kompetensi ASN, terapkan sistem reward & punishment yang adil & transparan.

- d) Bangun budaya akuntabilitas & transparansi: tanamkan nilai-nilai akuntabilitas & transparansi, dorong komunikasi terbuka, lakukan edukasi & pelatihan, ciptakan lingkungan kerja kondusif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, J. (2018) "*Keterbatasan Anggaran Masih Jadi Problem Pendidikan Kalbar.*" <<https://pontianak.tribunnews.com/2018/07/08/keterbatasan-anggaran-masih-jadi-problem-pendidikan-kalbar>> diakses pada 14 April 2024
- Albanese, R., Dacin, M. T., & Harris, I. C. (1997). Agents as stewards. *Academy of Management Review*, 22(3), 609-611. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9708210724>
- Amelia, N. (2022). Efektivitas Pelayanan Saat Pandemi Covid-19 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration studies*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i1.5>
- Ananda, F. & Badera, I. D. N.(2022) Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Insentif, Dan Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(8), 937-946.
- Auditya, L., Husaini.& Lismawati. (2013) Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21- 42.
- Basri, M. & Aرسال, R. (2022) Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja

- Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.  
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Chandler, R. C., dan Plano, J. C. (1988). *The Public Administration Dictionary*. New York: John Wiley & Sons,
- Cooper, C., Garside, R., Varley-Campbell, J., Talens-Bou, J., Booth, A., & Britten, N. (2020). "It has no meaning to me." How do researchers understand the effectiveness of literature searches? A qualitative analysis and preliminary typology of understandings. *Research Synthesis Methods*, 11, 627 - 640.  
<https://doi.org/10.1002/jrsm.1426>.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of Management Review*, 22(1), 20-47.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180258>
- Dewi, B. S. & Hadiprajitno, P. T. B. (2023) Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Instansi Pemerintah Kota Surakarta. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 12(4), 1-7.
- Dewi, L, P, W., Sastri, I, D, A, M., Sanjaya, I, K, P, W. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 2(2), 75-81.  
<https://doi.org/10.22225/jraw.2.2.3365.75-81>
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64.  
<https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Elkha, F. & Wahidahwati (2021) Pengaruh Pengendalian Internal, Akuntabilitas, Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *JIRA: Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(3), 1-19.
- Erkkilä, T. (2020). Transparency in Public Administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.  
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1404>.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.  
<https://doi.org/10.1086/467037>
- Felzmann, H., Fosch-Villaronga, E., Lutz, C., & Tamó-Larrieux, A. (2019). Robots and Transparency: The Multiple Dimensions of Transparency in the Context of Robot Technologies. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 26, 71-78.  
<https://doi.org/10.1109/MRA.2019.2904644>.
- Fusaroli, P. (2022). Accountability in EUS: Is it possible?. *Endoscopic Ultrasound*, 11, 249 - 251.  
<https://doi.org/10.4103/EUS-D-22-00088>.
- HFI (2011) *Pedoman kuntabilitas Pengelolaan Bantuan Kemanusiaan di Indonesia*. Jakarta: Pramedia.
- Jena, P. C. (2023). Accountability of Secondary School Teachers: Determinants of Quality Education. *Journal Of Teacher Education And Research*, 18(01), 22-25.  
<https://doi.org/10.36268/jter/18105>.
- Jitmau, F., Kalangi, L. & Lambey, L. (2017) Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja

- Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"*, 8(1), 276-285. <https://doi.org/10.35800/jjs.v8i1.16036>
- Kaba, M. (2021). NGO Accountability: A Conceptual Review across the Engaged Disciplines. *International Studies Review*, 23(2), 958–996. <https://doi.org/10.1093/ISR/VIAA094>.
- Kristiana, N. (2014). Analisis transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi kasus pada organisasi layanan publik Kab. Gresik). Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Kulik, B. W. (2005). Agency theory, reasoning and culture at Enron: In search of a solution. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 8(1), 1-20.
- Kushartiningsih, R. dan Riharjo, I. B. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 10(3), 1–18.
- Kuswandi, K., Adi, T. W., Sanggarwati, D. A., Mahmudah, S., & Wijaya, D. (2022). Analysis of Employee Performance: A Case Study Extrinsic Motivation Effect and Development Career (Study at PT. Angkasa Adibayu Buana Surabaya). *Global Scientific Journal*, 10(7), 1053-1064.
- Kuswandi, K. (2023). The influence of work competence, work motivation and work environment on employee performance at Depo-MA Sidoarjo, Indonesia. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(01), 903-913. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1430>
- Kyriacou, A.P. (2020). Defining Accountability. In Ellen Rock, *Measuring Accountability in Public Governance Regimes*. (pp. 13–24). chapter, Cambridge: Cambridge University Press
- Lucy Auditya et al. (2013), dengan judul Analisis pengaruh Akuntabilitas dan Transparan Pengelolaan Keuangan daerah terhadap pemerintahan daerah.
- Lührmann, A., Marquardt, K., & Mechkova, V. (2020). Constraining Governments: New Indices of Vertical, Horizontal, and Diagonal Accountability. *American Political Science Review*, 114, 811 - 820. <https://doi.org/10.1017/S0003055420000222>.
- Mahran, F. R. (2023) "*Keterbatasan Anggaran jadi Alasan Pembangunan Sekolah Baru Tidak Masuk KUA dan PPAS.*" <<https://jabarekspres.com/berita/2023/09/15/keterbatasan-anggaran-jadi-alasan-pembangunan-sekolah-baru-tidak-masuk-kua-dan-ppas/>> diakses pada 14 April 2024
- Maulana, R. (2022) Kesenjangan Mutu Pendidikandi Wilayah Timur Indonesia. In *Policy Brief*. Bandung: Padjajaran University Public Administration. (pp. 1-5)
- Moerrin, D. A. & Priono, H. (2022 ) Pengaruh Prinsip Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja. *Fair Value :Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857-4868.
- 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 & Perbankan Syariah* 1(1), 33-39.

- Najar, B. (2020). Efficiency and/or Effectiveness in Managing Organizations. *Journal of education and culture*, 4,(2) 131-138. <https://doi.org/10.22158/jecs.v4n2p131>.
- Putri, B. E. (2014). Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance pada PT purnama semesta alamiah. *Agora*, 2(2), 1351–1355.
- Putri, R. A. (2020) Pengaruh Transparansi Dan Pengawasan Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Studi Pada Desa Paomacang). *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Da Silva, A. K. O. F., Borges, F., & Neto, R. A. F. (2022). Accountability For Education Resources – Possibilities And Challenges. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(9). <https://doi.org/10.51891/rease.v8i9.6974>.
- Rodríguez-Navas, P., Morales, N., & Lalinde, J. (2021). Transparency for Participation through the Communication Approach. *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 10(9), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijgi10090586>.
- Salehi, P., & Chiou, E. (2020). Considering a Meso-Ergonomic Factor: Can Accountability Reduce Errors?. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 64, 288-292. <https://doi.org/10.1177/1071181320641067>.
- Schnackenberg, A., Tomlinson, E., & Coen, C. (2020). The dimensional structure of transparency: A construct validation of transparency as disclosure, clarity, and accuracy in organizations. *Human Relations*, 74, 1628-1660. <https://doi.org/10.1177/0018726720933317>.
- Stolyarov, S. (2019). On The Issue Of Application Of Terms «Performance» And «Effectiveness». *Health Care of the Russian Federation*, . <https://doi.org/10.18821/0044-197X-2018-62-3-164-168>.
- Sutra, M. A. A. & Prabawa, D. K. G. (2020) Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1), 19-24.
- Syam, S. (2020) Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128-152.
- Tokyo Declaration. (1985) Tokyo Declaration: Guidelines on Public Accountability. 3<sup>rd</sup> Assembly. *2nd International Seminar of ASOSAI, Asian Organization of Supreme Audit Institutions*, Tokyo, Japan
- Turner, M, & Hulme, D. (1997) *Governance, Administration, and Development*, London: MacMillan Press.
- Waruwu, E. J. (2024) Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Skripsi*. Universitas HKBP Nommensen.
- Zulkarnaen. & Handoyo, A. D. (2019) Faktor-Faktor Penyebab Pendidikan Tidak Merata Di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional “Menjadi Mahasiswa Yang Unggul Di Era Industri 4.0 Dan Society 5.0”*, 20-24.