

**PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI DAN EFISIENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENDHIS MULTI MANIS**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA AKUNTANSI SYARIAH**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA  
OLEH:  
**NURIANA TADZKIROH**  
NIM: 19108040047

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

**PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI DAN EFISIENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENDHIS MULTI MANIS**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA AKUNTANSI SYARIAH**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**PEMBIMBING:  
DR. H. DARMAWAN, M.AB., CFRM**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-499/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI DAN EFISIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENDHIS MULTI MANIS

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NURIANA TADZKIROH  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108040047  
Telah diujikan pada : Senin, 06 Maret 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Dr. Darmawan, SPd.,MAB  
SIGNED

Valid ID: 64211814366d3



Pengaji I  
Galuh Tri Pambekti, S.E.I.,M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 64214b350966f



Pengaji II  
Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti, SE., M.Ak  
SIGNED

Valid ID: 641a025f69d81



Yogyakarta, 06 Maret 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6423aa6076886

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nuriana Tadzkiroh

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di – Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Nuriana Tadzkiroh

NIM : 19108040047

Judul Skripsi : Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gendhis Multi Manis

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 21 Februari 2023

Pembimbing



**Dr. H. Darmawan, M.AB., CFRM**

NIP. 19760827 200501 1 006

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuriana Tadzkiroh

NIM : 19108040047

Program Studi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gendhis Multi Manis**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan dibuat dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan pada karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Februari 2023

Penyusun,



Nuriana Tadzkiroh

## **HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuriana Tadzkiroh

NIM : 19108040047

Program Studi: Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non ekslusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **“Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gendhis Multi Manis”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekslusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 21 Februari 2023



(Nuriana Tadzkiroh)

## **HALAMAN MOTTO**

“Iso ra iso pokok dilakoni sek”

(Bisa tidak bisa intinya dilakuin dahulu)



## **PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### **A. Konsonan Tunggal**

| <b>Huruf Arab</b> | <b>Nama</b> | <b>Huruf Latin</b> | <b>Keterangan</b>          |
|-------------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا                 | Alif        | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب                 | Bā'         | B                  | Be                         |
| ت                 | Tā'         | T                  | Te                         |
| ث                 | Śā'         | ś                  | es (dengan titik di atas)  |
| ج                 | Jīm         | J                  | Je                         |
| ح                 | Hā'         | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah) |
| خ                 | Khā'        | Kh                 | ka dan ha                  |
| د                 | Dāl         | D                  | De                         |
| ذ                 | Zāl         | ż                  | zet (dengan titik di atas) |
| ر                 | Rā'         | R                  | Er                         |
| ز                 | Zāi         | Z                  | Zet                        |
| س                 | Sīn         | S                  | Es                         |
| ش                 | Syīn        | Sy                 | es dan ye                  |
| ص                 | Sād         | ṣ                  | es (dengan titik di bawah) |
| ض                 | Dād         | ḍ                  | de (dengan titik di bawah) |

|    |        |   |                             |
|----|--------|---|-----------------------------|
| ت  | Tā'    | ت | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ  | Zā'    | ڙ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع  | 'Ain   | ' | koma terbalik di atas       |
| غ  | Gain   | G | ge                          |
| ف  | Fā'    | F | ef                          |
| ق  | Qāf    | Q | qi                          |
| ك  | Kāf    | K | ka                          |
| ل  | Lām    | L | el                          |
| م  | Mīm    | M | em                          |
| ن  | Nūn    | N | en                          |
| و  | Wāwu   | W | w                           |
| هـ | Hā'    | H | ha                          |
| ءـ | Hamzah | ' | apostrof                    |
| يـ | Yā'    | Y | Ye                          |

## B. Konsonan Rangkap

|        |         |              |
|--------|---------|--------------|
| متعددة | Ditulis | Muta‘addidah |
| عدة    | Ditulis | ‘iddah       |

## C. Ta“Marbutah

Semua tā' marbūtah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah

terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

|                         |         |                   |
|-------------------------|---------|-------------------|
| حَكْمَةٌ                | Ditulis | Hikmah            |
| عَلَيْهِ                | Ditulis | ‘illah            |
| كَرَامَةُ الْأُولَيَاءِ | Ditulis | karāmah al-auliyā |

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua tā' marbūtah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

|           |        |         |   |
|-----------|--------|---------|---|
| --- ó --- | Fathah | ditulis | A |
| --- ɔ --- | Kasrah | ditulis | i |
| --- ə --- | Dammah | ditulis | u |

|          |        |         |         |
|----------|--------|---------|---------|
| فَعْلٌ   | Fathah | ditulis | fa‘ala  |
| ذَكْرٌ   | Kasrah | ditulis | žukira  |
| يَذْهَبٌ | Dammah | ditulis | yažhabu |

## E. Vokal Panjang

|                       |         |            |
|-----------------------|---------|------------|
| 1. fatḥah + alif      | ditulis | Ā          |
| جاهليّة               | ditulis | jāhiliyyah |
| 2. fatḥah + yā' mati  | ditulis | ā          |
| ثَنْسٰى               | ditulis | tansā      |
| 3. Kasrah + yā' mati  | ditulis | ī          |
| كَرِيمٌ               | ditulis | karīm      |
| 4. Dammah + wāwu mati | ditulis | ū          |
| فُرُوضٌ               | ditulis | furūḍ      |

## F. Vokal Rangkap

|                       |         |          |
|-----------------------|---------|----------|
| 1. fatḥah + yā' mati  | ditulis | ai       |
| بِينَكُمْ             | ditulis | bainakum |
| 2. fatḥah + wāwu mati | ditulis | au       |
| قُولٌ                 | ditulis | qaul     |

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostof

|                   |         |                 |
|-------------------|---------|-----------------|
| أَنْتُمْ          | ditulis | a'antum         |
| ا عَدَتْ          | ditulis | u'iddat         |
| لَئِنْ شَكَرْتُمْ | ditulis | la'in syakartum |

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

|        |         |           |
|--------|---------|-----------|
| القرآن | ditulis | al-Qur'ān |
| القياس | ditulis | al-Qiyās  |

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

|        |         |           |
|--------|---------|-----------|
| السماء | ditulis | as-Samā'  |
| الشمس  | ditulis | asy-Syams |

## I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

|            |         |               |
|------------|---------|---------------|
| ذوى الفروض | ditulis | żāwi al-furūd |
| أهل السنة  | ditulis | ahl as-sunnah |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gendhis Multi Manis”**. Sholawat sera salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadirat junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun menguapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah
4. Bapak Dr. Darmawan, S.Pd., MAB selaku dosen pembimbing yang sabar dalam membimbing dan mengarahkan dalam proses pembuatan tugas akhir
5. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. selaku Dosen Penasihat Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Syariah yang telah berbagi ilmu dan pengalaman.

7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sungatin dan Ibu Siti Zaenal Muntarin yang selalu memberi dukungan secara moril dan materil, kasih sayang tiada batas, kebahagiaan, perhatian, pengorbanan dan doa yang tak terhingga untuk kesuksesan anak-anaknya.
9. Kakak saya tercinta Lutfiana Khumairoh yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa untuk penulis dalam menjalani studi.
10. Para sahabat dan teman-teman
11. Keluarga besar JPPI Minhajul Muslim
12. Keluarga Besar Akuntansi Syariah angkatan 2019 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga saran dan kritik atas skripsi ini sangat berguna untuk perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

Yogyakarta, 21 Februari 2022

Penyusun



(Nuriana Tadzkiroh)

## DAFTAR ISI

|  |       |
|--|-------|
| PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....                       | ii    |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....                   | iii   |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....                    | iv    |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....                | v     |
| HALAMAN MOTTO .....                                | vi    |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....             | vii   |
| KATA PENGANTAR .....                               | xii   |
| DAFTAR ISI.....                                    | xiv   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                | xvi   |
| DAFTAR TABEL.....                                  | xvii  |
| ABSTRAK .....                                      | xviii |
| ABSTRACT.....                                      | xix   |
| BAB I <u>PENDAHULUAN</u> .....                     | 1     |
| A. Latar Belakang .....                            | 1     |
| B. Rumusan Masalah.....                            | 11    |
| C. Tujuan Penelitian .....                         | 12    |
| D. Manfaat Penelitian .....                        | 13    |
| E. Sistematika Pembahasan .....                    | 14    |
| BAB II <u>LANDASAN TEORI</u> .....                 | 16    |
| A. Kajian Teori .....                              | 16    |
| 1. <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB) .....   | 16    |
| 2. Kinerja Karyawan .....                          | 18    |
| 3. Akuntabilitas Kinerja Karyawan .....            | 20    |
| 4. Transparansi Kinerja Karyawan .....             | 24    |
| 5. Efisiensi .....                                 | 26    |
| B. Literatur Review.....                           | 28    |
| C. Pengembangan Hipotesis .....                    | 35    |
| D. Kerangka Teori.....                             | 38    |
| BAB III <u>METODE PENELITIAN</u> .....             | 39    |
| A. Desain Penelitian.....                          | 39    |
| B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel..... | 39    |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian .....            | 41    |

|   |    |
|---|----|
| D. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan ..... | 41 |
| E. Metode Pengujian Hipotesis.....                | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                 | 46 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....            | 46 |
| B. Analisa Statistika Deskriptif.....             | 49 |
| C. Pengujian <i>Outer Model</i> .....             | 52 |
| D. Pengujian <i>Inner Model</i> .....             | 56 |
| E. Pengujian Hipotesis .....                      | 57 |
| F. Pembahasan .....                               | 60 |
| BAB V PENUTUP.....                                | 62 |
| A. Kesimpulan.....                                | 62 |
| B. Saran .....                                    | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                              | 64 |
| LAMPIRAN .....                                    | 71 |
| CURRICULUM VITAE .....                            | 89 |



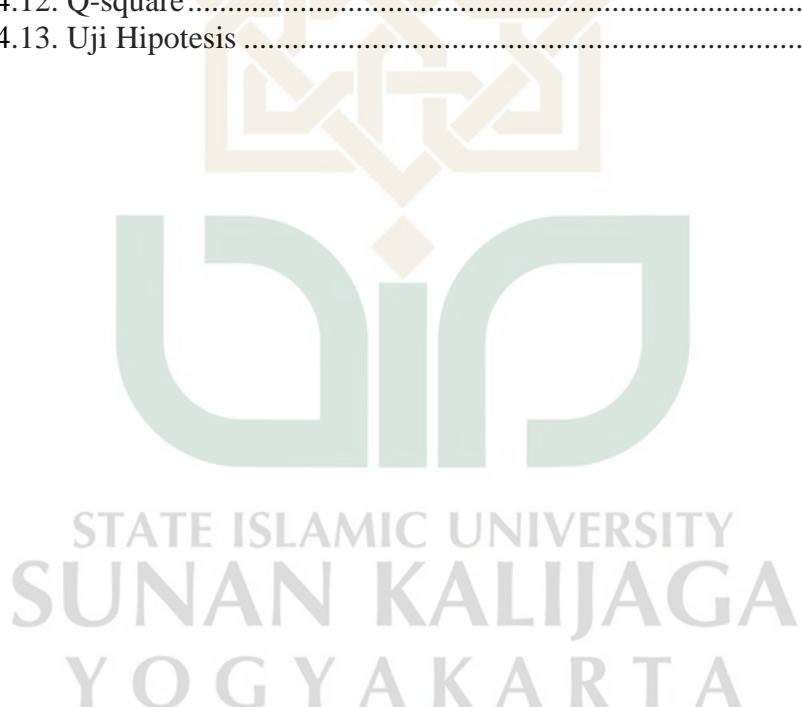
## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1.1 Produksi gula GMM, 2017-2020 ..... | 3  |
| Gambar 2.1 Kerangka Teori.....                | 38 |
| Gambar 4.1. Model Pengukuran .....            | 53 |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1. Literatur Review .....   | 28 |
| Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....                                   | 40 |
| Tabel 4.1. Tabel Hasil Penyebaran Kuesioner .....                               | 47 |
| Tabel 4.2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                  | 47 |
| Tabel 4.3. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....                            | 48 |
| Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....                      | 48 |
| Tabel 4.5 Skala Likert.....   | 50 |
| <i>Tabel 4.6. Output Statistika Deskriptif .....</i>                            | 51 |
| Tabel 4.7 Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan composite reliability..... | 54 |
| Tabel 4.8. Kriteria Fornell-Lacker Variabel .....                               | 55 |
| Tabel 4.9. Nilai Cronbach Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR).....        | 55 |
| Tabel 4.10 R-square .....   | 56 |
| Tabel 4.11. F-square.....   | 56 |
| Tabel 4.12. Q-square.....   | 57 |
| Tabel 4.13. Uji Hipotesis .....   | 58 |



## **ABSTRAK**

Akuntabilitas merupakan suatu tanggung jawab yang dilakukan dengan tujuan untuk mencegah perilaku manipulatif yang dilakukan oleh seorang karyawan. Transparansi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada seorang karyawan. Efisiensi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan target perusahaan dengan kualitas kinerja karyawan yang baik. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah SEM dengan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 102 dari populasi kinerja karyawan PT.Gendhis Multi Manis. Penelitian ini menemukan bahwa efisiensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan akuntabilitas dan transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** akuntabilitas, transparansi, efisiensi dan kinerja karyawan



## **ABSTRACT**

*Accountability is a responsibility carried out with the aim of preventing manipulative behavior by an employee. Transparency is an activity carried out by a leader in conveying information to an employee. Efficiency is an activity carried out to get results in accordance with company targets with good quality employee performance. In this study aims to determine the effect of accountability, transparency and efficiency on employee performance. The method used is SEM with primary data obtained from distributing questionnaires. The sample used in this study was 102 of the performance population of employees of PT. Gendhis Multi Manis. This study found that efficiency has a significant positive effect on employee performance, while accountability and transparency have no effect on employee performance.*

**Keywords:** accountability, transparency, efficiency and employee performance



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pemerintah menargetkan sektor gula untuk investasi, dimulai sejak tahun 2014, 10 pabrik gula tambahan dan 7 di antaranya sudah mulai beroperasi. Terdapat setidaknya pasokan gula sebanyak 2,8 juta ton per tahun. Namun saat ini, kemampuan produksi gula dalam negeri sekitar 2,5 juta ton per tahun dan 300 ribu ton sisanya masih diimpor. Pada periode 2020 sampai 2024 terdapat 15 pabrik gula tambahan yang didirikan untuk mencapai target kebutuhan gula industri 3,2 juta ton per tahun. sekitar 2 juta pekerja pada 10 pabrik yang akan beroperasi memiliki nilai investasi sekitar 43,82 triliun. 10 pabrik gula tersebut beroperasi, dengan target tambahan areal tebu inti sebesar 94.100 hektar dan plasma seluas 103.900 hektare, serta potensi produktivitas tebu rata-rata sebesar 92,5 ton per hektar dan potensi produktivitas gula sebesar 8,14 ton per hektar dengan rata-rata tingkat rendemen untuk 10 pabrik gula berkisar 8,7 persen maka total kapasitas produksi minimal mencapai 100.000 ton *cane per day* (TCD) (Subagyo, 2019).

Dalam 2 tahun sebelumnya perusahaan mengalami penurunan dalam pengoperasiannya disebabkan oleh bahan baku yang kurang memenuhi target. Namun dalam hal ini terdapat kecurigaan lain mengenai penurunan dalam perusahaan, sehingga dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan dalam mengetahui proses penurunan perusahaan dengan menguji

kinerja karyawan dalam penelitian ini (Produksi Gula PT GMM, 2017-2020, 2021)

Tingginya target produksi, kapitalisasi investasi dan daya serap tenaga kerja pabrik gula ini tentu menarik untuk di pastikan ketercapaianya. Salah satu komponen dalam upaya memastikan tingkat produksi sebuah pabrik adalah memaksimalkan sumber daya manusianya, tenaga kerjanya. Kinerja pegawai haruslah mendapatkan perhatian penuh dari manajemen agar bisa bekerja maksimal mencapai target yang sudah ditetapkan. Sepuluh perusahaan pabrik gula yang tujuh di antaranya sudah beroperasi yaitu PT. Laju Perdana Indah, PT. Sukses Mantap Sejahtera, PT. Gendhis Multi Manis, PT. Kebun Tebu Mas, PT. Industri Gula *Glenmore*, PT. Adhi Karya Gemilang dan PT. Rejoso Manis Indo, PT. Pratama Nusantara Sakti, PT. Jhonlin Batu Mandiri, dan PT. Muria Sumba Manis (Subagyo, 2019).

PT. Gendhis Multi Manis (GMM) mempercayai tenaga kerja lokal untuk bekerja pada pabrik tersebut. Hal ini di nilai tenaga kerja tersebut mempunyai loyalitas lebih tinggi dalam bekerja. Selain ini dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar untuk mengurangi angka pengangguran, sehingga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat setempat (Setyawan, 2021).



Gambar 1.1 Produksi gula GMM, 2017-2020

Sumber : PT Gendhis Multi Manis

(Produksi Gula PT GMM, 2017-2020, 2021)

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa total produksi tebu pada saat giling sejak tahun 2017 hingga tahun 2020 yaitu 1,47 juta ton. Jumlah tertinggi pada tahun 2017 yaitu 408,9 ribu ton, pada tahun berikutnya mengalami penurunan dan penurunan terendah pada tahun 2020 yaitu 333,3 ribu ton. Sehingga berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa keuangan perusahaan menurun setiap tahun karena produksi tebu setiap tahun menurun.

Laporan keuangan bertujuan memberikan berbagai informasi tentang kinerja keuangan, posisi keuangan serta entitas yang memiliki manfaat bagi sebagian besar pengguna dalam laporan keuangan dalam membuat keputusan dalam keuangan perusahaan. Karena dalam penentuan jumlah karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, menjadi suatu bentuk perbaikan terhadap peningkatan laba dalam perusahaan. Jadi, jika

mengalami penurunan dalam produksi tebu maka akan terjadi pengurangan tenaga kerja terhadap karyawan (Arista & Nurlaila, 2022). Perusahaan harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun tetap dapat menjaga laba dalam perusahaan. Kesiapan perubahan karyawan diusahakan tetap dapat mengembangkan sumber daya manusia dan mengoperasikan kinerja secara efisien. Sehingga memediasi hubungan antara keuangan dan kinerja perusahaan, harus ada studi lebih lanjut yang relevan di sektor perusahaan (Katsaros *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan, baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhasanah *et al.*, 2022). Aspek kuantitas, kualitas, kerja sama dan waktu kerja dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga dalam perusahaan harus memperhatikan kualitas serta kuantitas dari sumber daya manusia (Wokas *et al.*, 2022). Dalam perusahaan, kinerja karyawan yang berdampak positif dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut (Hadi, 2021).

Akuntansi keperilakuan merupakan suatu studi tentang perilaku karyawan yang di pengaruhi oleh pengoperasian dalam perusahaan. Dari kata keperilakuan mengandung makna ilmu yang mempelajari efek dari sikap manusia terhadap sebuah pengambilan keputusan yang dipengaruhi

oleh antusiasme, kreativitas dalam perusahaan (Asmawani *et al.*, 2022). Akuntansi keperilakuan dalam aspek pengendalian internal khususnya dalam komponen informasi dan komunikasi disebabkan dalam bisnis yang dijalankan, perusahaan melakukan kontak secara langsung dengan karyawan. Di samping itu, perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sesuai dengan hasil pengukuran kinerja (Nongkan *et al.*, 2021). Karyawan berpartisipasi dalam penentuan sumber daya manusia, mereka akan menggunakan kinerja operasional mereka untuk mengoperasikan perkerjaan yang diberikan oleh atasan mereka. Partisipasi atasan dalam perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami strategi perusahaan sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan lebih efektif (Nguyen *et al.*, 2019).

. Perusahaan dalam memberikan informasi kepada karyawan melalui kontribusi akuntansi keperilakuan, seperti melakukan kontribusi akuntansi keperilakuan sebagai cara memberi sinyal informasi dalam perusahaan. Dalam memberikan informasi yang akurat pihak manajemen memperlakukan biaya sumber daya manusia sebagai beban , karena dalam bidang akuntansi keperilakuan sumber daya manusia mempengaruhi proses dalam pengoperasian perusahaan sehingga informasi yang diberikan yang dapat dipertanggungjawabkan (Andrianto, 2019).

Penerapan akuntansi keperilakuan terhadap kinerja perusahaan merupakan suatu bidang baru yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok, dan organisasi bisnis, terutama yang

berhubungan dengan kinerja karyawan (Munandar & Syahputera, 2021). Aspek keperilakuan salah satunya yaitu sikap mampu memberikan kontribusi yang baik dan sangat penting terhadap suatu perusahaan untuk mencapai tujuan instansi secara optimal. (Junaini *et al.*, 2022). Akuntansi keperilakuan merupakan ilmu yang membahas hubungan akuntansi dan perilaku dalam pengambilan keputusan namun tidak semua kontribusi memberikan pengambilan keputusan yang relevan. (Wijaya & Setianingsih, 2021).

Kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja di perusahaan sehingga meningkatkan produktivitas mereka melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, kerja sama, dan melalui penurunan kebosanan, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan adalah inti dari strategi organisasi mana pun, beberapa organisasi cenderung meningkatkan kinerja untuk menekankan konsep perilaku organisasi yang positif (Al-Romeedy, 2019). Karyawan menganggap dalam kinerja berfokus pada nilai-nilai etis sebagai aspek keperilakuan yang penting. Sehingga karyawan memandang pemimpin di perusahaan untuk mencontohkan perilaku yang menyampaikan nilai-nilai sejati perusahaan. Secara keseluruhan, karyawan menganggap manajer departemen sebagai responden yang memiliki pengetahuan lebih kompeten sehingga mengurangi potensi bias dalam perusahaan (Bellora-Bienengräber *et al.*, 2022).

Kontribusi dari peran akuntansi keperilakuan dapat memberikan pedoman bagi manajer dan pemilik organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan membuat mereka berkomitmen dan fokus dengan mengembangkan budaya organisasi yang kohesif dan kondusif. Untuk menghadapi keadaan bisnis kemampuan karyawan merupakan elemen kunci untuk keuntungan dan kinerja organisasi yang efektif. Sehingga efisiensi, komitmen, dan kinerja karyawan secara keseluruhan asumsi signifikan yang dapat membuat organisasi dalam perusahaan menjadi kuat dan stabil melalui perubahan (Soomro & Shah, 2019).

Kinerja karyawan berfokus pada proses dan perilaku karyawan, dan kompensasi karyawan ditentukan berdasarkan kualitas, bukan kuantitas pekerjaan mereka, kinerja karyawan lebih terfokus pada hasil menggunakan target yang ditentukan sebelumnya sebagai tolok ukur untuk evaluasi akhir pekerjaan karyawan (Li *et al.*, 2019). Dalam akuntansi, etika terutama merupakan instrumen yang mengatur perilaku yang digariskan sesuai dengan prinsip akuntansi, yang dianggap sebagai landasan bagi standar perilaku dan kinerja profesional dalam kinerja karyawan. Dalam kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing faktor secara inheren mendefinisikan kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur dan menentukan bagaimana cara berperilaku, terutama dalam pelaksanaan tanggung jawabnya (Adekoya *et al.*, 2020).

Akuntansi keperilakuan menjadi dimensi akuntansi perilaku manusia dan kinerja karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai

keselarasan tujuan dari perusahaan. Hal ini merupakan dimensi akuntansi yang secara khusus pada perilaku manusia serta hubungannya dengan kinerja karyawan (Wahyuni & Pratiwi, 2022). Aspek sikap, motivasi dan emosi dalam melakukan pekerjaan merupakan aspek dari akuntansi keperilakuan yang harus dikontrol dengan baik dalam bekerja. (Pitaloka & Trisnaningsih, 2022).

Akuntabilitas merupakan pengambilan keputusan yang memiliki tanggungjawab terhadap keputusan yang telah disepakati dalam suatu perusahaan sehingga akuntabilitas harus dilakukan dengan jujur sesuai dengan hasil kinerja pada karyawan (Firdaus *et al.*, 2020). Akuntabilitas juga sebagai kemampuan dan kewajiban seseorang atau entitas tertentu untuk menjelaskan, membenarkan, dan bertanggung jawab atas masalah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Sehingga dalam hal ini dapat diketahui kinerja karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan, serta dapat bertanggung jawab mengenai segala hal yang telah dilakukan dalam kinerjanya (Chakhovich & Virtanen, 2021).

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang, untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan yang dilakukan di perusahaan. Transparansi memiliki tujuan memberikan pertanggungjawaban atas informasi relevan yang diberikan terhadap karyawan (Jatmiko, 2020). Transparansi secara etis diinginkan untuk diperlukan dalam proses pengaturan dalam perusahaan, Mekanisme transparansi penting karena berfungsi sebagai pengatur dalam

mengembangkan keputusan yang beralasan untuk memastikan keadilan substantif (Leea *et al.*, 2018).

Efisiensi merupakan perbandingan antara ukuran suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. Dengan menargetkan hasil yang optimal dengan kualitas kinerja yang baik sehingga memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan (Suharyanto, 2019). Efisiensi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam perusahaan. karena jika efisiensi dapat dilakukan semaksimal mungkin akan memberikan peningkatan dalam perusahaan. Namun, sebaliknya apabila efisiensi dilakukan kurang maksimal dapat memberikan dampak yang kurang signifikan di dalam sebuah perusahaan (Tessalonika *et al.*, 2021). Tercapainya efisiensi yang baik dalam perusahaan, akan meningkatkan produktivitas serta kinerja terhadap karyawan. Sehingga dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dalam pengoperasiannya (Reo *et al.*, 2021).

Pembahasan mengenai akuntansi keperilakuan dijelaskan di dalam Al-Quran dan Terjemahnya dalam Qs. Baqarah 282 yang berbunyi:

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَائِنُتُم بِذِنْبٍ إِلَى أَجَلٍ مُسَمًّى فَأَكْتُبُوهُ وَلَيَكُتبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ  
وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلِمَ اللَّهُ فَأَكْتُبْ وَلَيُكْتَلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلَيُنَقِّلَ اللَّهُ رَبَّهُ وَلَا  
يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِعُ أَنْ يُمَلَّ هُوَ  
فَأَنْكِملَ وَلِيُهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتُنِي مِمَّنْ

شَيْءٌ عَلَيْهِ

تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضْلِلَ أَخْدِيْهُمَا فَتَذَكَّرَ أَخْدِيْهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءِ إِذَا مَا دُعُوا ۝ وَلَا  
تَسْمُوْا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَى آجَلٍ لَكُمْ أَقْسَطٌ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَى أَلَا تَرْتَابُوا  
مُلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُبَيِّنُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهُدُوا إِذَا تَبَيَّنُ  
وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۝ وَإِنْ تَفْعَلُوا فَإِنَّ اللَّهَ فُسُوقٌ بِكُمْ ۝ وَأَنْفُوا اللَّهُ ۝ وَيُعْلَمُ كُمُ اللَّهُ ۝ وَاللَّهُ يُكْلِ

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhanmu, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya, lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Mintalah kesaksian dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada) sehingga jika salah seorang (saksi perempuan) lupa, yang lain mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Janganlah kamu bosan mencatatnya sampai batas waktunya, baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu pada ketidakraguan, kecuali jika

hal itu merupakan perniagaan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka, tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak mencatatnya. Ambillah saksi apabila kamu berjual beli dan janganlah pencatat mempersulit (atau dipersulit), begitu juga saksi. Jika kamu melakukan (yang demikian), sesungguhnya hal itu suatu kefasikan padamu. Bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Ayat di atas menegaskan bahwa Allah swt. memerintahkan hamba-hamba-Nya yang mukmin untuk menegakkan keadilan. Jadi dalam melaksanakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan harus secara adil untuk kepentingan seluruh bersama. Bagi karyawan dalam menyusun laporan dalam pekerjaan harus dilakukan dengan akuntabel ,transparan, disiplin dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik untuk menulis **“Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi terhadap Kinerja Karyawan PT Gendhis Multi Manis”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam 2 tahun perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan bahan baku yang kurang dalam memenuhi produksi dalam perusahaan. Pemerintah menargetkan sektor gula untuk investasi, dimulai sejak tahun 2014, 10 pabrik gula tambahan dan 7 di antaranya sudah mulai beroperasi. Terdapat setidaknya pasokan gula sebanyak 2,8 juta ton per tahun. Namun saat ini, kemampuan produksi gula dalam negeri sekitar 2,5 juta ton per

tahun dan 300 ribu ton sisanya masih diimpor. Pada periode 2020 sampai 2024 terdapat 15 pabrik gula tambahan yang didirikan untuk mencapai target kebutuhan gula industri 3,2 juta ton per tahun. sekitar 2 juta pekerja pada 10 pabrik yang akan beroperasi memiliki nilai investasi sekitar 43,82 triliun. Dalam hal ini menjadi alasan penurunan perusahaan disebabkan hal ini seperti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Subagyo, 2019)

Kontribusi dari peran akuntansi keperilakuan dapat memberikan pedoman bagi manajer dan pemilik organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan membuat mereka berkomitmen dan fokus dengan mengembangkan budaya organisasi yang kohesif dan kondusif(Pitaloka & Trisnaningsih, 2022). Untuk menghadapi keadaan bisnis kemampuan karyawan merupakan elemen kunci untuk keuntungan dan kinerja organisasi yang efektif. Sehingga efisiensi, komitmen, dan kinerja karyawan secara keseluruhan asumsi signifikan yang dapat membuat organisasi dalam perusahaan menjadi kuat dan stabil melalui perubahan (Wijaya, 2021)

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu peneliti ingin membuktikan mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan.

### C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dalam PT. Gendhis Multi Manis

2. Untuk mengetahui pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan dalam PT. Gendhis Multi Manis
3. Untuk mengetahui pengaruh efisiensi terhadap kinerja karyawan dalam PT. Gendhis Multi Manis

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak terkait, yaitu:

1. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan sebagai bahan kajian bagi peneliti atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman pembelajaran bagi peneliti dalam membuat karya tulis ilmiah. Selain itu juga sebagai sarana dalam mendalami materi yang telah didapatkan dari kegiatan pembelajaran di kampus.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan pengaruh akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disajikan untuk mempermudah dan memperjelas arah dari penelitian ini. Sistematika pembahasan penelitian ini terdiri dari lima bab yang dapat diperincikan sebagai berikut:

### 1. BAB I PENDAHULUAN

Bab I pendahuluan, bab ini berisi pemaparan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### 2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab II landasan teori, bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang membahas masalah yang sama. Kemudian menjelaskan tentang pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas metode penelitian. Bab ini menjelaskan jenis penelitian, metode penelitian, jenis data dan teknik pengumpulan data, populasi pengambilan sampel serta teknik analisis data.

### 4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, pengujian hipotesis dan jawaban dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

## 5. BAB V PENUTUP

Bab V merupakan penutup. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran dari peneliti kepada para pihak yang bersangkutan.



## **BAB II** **LANDASAN TEORI**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. *Theory of Planned Behavior (TPB)***

*Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menjelaskan bahwa niat berperilaku dapat memunculkan perilaku individu (Ajzen, 1991). *Theory of planned behavior* juga menjelaskan bahwa salah satu yang mempengaruhi niat dalam berperilaku adalah sikap. Penilaian positif maupun negatif akan muncul ketika karyawan merasa kinerja yang dilakukan dalam perusahaan memberikan hasil yang baik, maka individu tersebut dapat bersikap patuh dan dapat membentuk niat itu sendiri (Maharriffyan & Oktaviani, 2021). Unsur utama suatu perilaku yang terdapat dalam *Theory of Planned Behavior* yang ditunjukkan individu ialah intensi menampilkan perilaku tertentu. Hal ini diproyeksikan sebagai motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan mengindikasikan seberapa tekun seseorang berusaha menjawai perilaku dalam melakukan pekerjaan (Amelia & Sulistyowatie, 2022).

Menurut (Amelia & Sulistyowatie, 2022) faktor-faktor

*Theory of Planned Behavior (TPB)* :

- a. Sikap terhadap perilaku

Sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku.

Individu akan melakukan sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Oleh karena itu, sikap merupakan suatu hal untuk membimbing seorang individu untuk berperilaku.

b. Norma subjektif

Seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang, yang dianggapnya penting dalam kehidupannya dapat menerima apa yang akan dilakukannya. Sehingga, *normative beliefs* menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan sosial atau norma subjektif.

c. Persepsi kontrol perilaku

Dalam berperilaku seorang individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya perilakunya di bawah kendali individu tersebut. Persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

Persepsi kontrol perilaku di proksi sebagai pengendalian internal karena dalam hal ini persepsi kontrol perilaku dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi kontrol keperilakuan akan menimbulkan niat perilaku (*behavioral*

*intention)* terhadap kinerja karyawan (Manuaba & Muliartha RM, 2019).

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan suatu pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Kurniawan, 2018). Dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan, karyawan harus memiliki kualitas serta kuantitas yang baik, sehingga dapat memberikan hasil yang baik juga terhadap perusahaan. Serta dalam bekerja karyawan harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, jadi apabila terdapat kesalahan dalam bekerja dapat mempertanggung jawabkan hasil dari yang diperbuat (Wokas *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan adalah gambaran hasil pencapaian dari pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui sebuah perencanaan strategi yang dilakukan (Manuaba & Muliartha RM, 2019).

Jadi, dalam kinerja karyawan memiliki tujuan untuk dapat mengetahui semangat kerja terhadap karyawan, serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk mendorong proses pengoperasian perusahaan agar lebih baik ke depannya, serta agar optimal dan bertujuan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dalam hal ini kinerja karyawan berpengaruh terhadap

teori agensi karena berhubungan dengan efisiensi dalam perusahaan (Wong, 2021).

Hubungan keagenan antara manajer dengan karyawan merupakan sebuah kontrak. Kinerja karyawan berkaitan dengan bagaimana seorang manajer memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan dalam bekerja (Capah, 2020). Kinerja karyawan dalam perusahaan mencerminkan kapasitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan serta berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan (Fauzan, 2022).

Menurut (Na-Nan *et al.*, 2018) dan (Wong, 2021) terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Waktu adalah dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab, dengan hasil yang memuaskan.
2. Kualitas adalah kualitas kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.
3. Kuantitas adalah jumlah dari hasil pekerjaan memenuhi target yang telah ditetapkan.

Menurut (Fitriya & Kustini, 2022) indikator kinerja karyawan adalah

1. Ketepatan waktu adalah waktu yang diperlukan seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat, sehingga penting dalam menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.
2. Efektivitas adalah suatu keadaan mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam aktivitas.
3. Kemandirian adalah sanggup untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku dalam pekerjaan.

Jadi kinerja karyawan adalah *output* yang diukur secara kuantitas dan kualitas seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Tamimi *et al.*, 2022). Kinerja karyawan bisa diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

### **3. Akuntabilitas Kinerja Karyawan**

Akuntabilitas mengungkapkan aktivitas yang ada dalam perusahaan mengenai pertanggungjawaban antara pihak pemegang amanah (*agent*) kepada pihak pemberi amanah

(*principal*) dalam perusahaan. Dalam hal ini akuntabilitas dalam perusahaan yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman antara kedua pihak (Firdaus *et al.*, 2021).

Akuntabilitas juga merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan serta memiliki kewajiban untuk dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil serta dapat menjelaskan dan menjawab mengenai segala hal atau urusan mengenai seluruh keputusan dan proses yang telah dilakukan dalam kinerjanya (Sumadi & Srikasih, 2022).

Menurut (Hanifah, 2019) dalam akuntabilitas beberapa aspek yang dapat dipertanggungjawabkan bagi karyawan antara lain:

1. Memberikan amanah mengenai pertanggungjawaban yang berhubungan dengan pola kerja manajerial agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Melaksanakan kinerja yang berhubungan dengan program yang dijalankan perusahaan, hal ini dilakukan untuk mengetahui program yang dilakukan berjalan dengan baik atau tidak. Sehingga dalam hal ini karyawan diberikan tanggung jawab mengenai pelaksanaan program kerja.

3. Meningkatkan kinerja dengan menerapkan aspek berupa tujuan, alasan, pengambilan kebijakan dan manfaat. Karena aspek tersebut harus dipahami sebagai pertanggungjawaban.

Akuntabilitas berhubungan dengan teori agensi yang berhubungan dengan keagenan yang terdapat adanya hubungan antara kepemilikan (*principal*) yaitu manajer perusahaan dengan kualitas kinerja karyawan (Fadila & Budiwitjaksono, 2022).

Menurut (Setya Nusa & Mutmainnah, 2022) terdapat 3 indikator dalam akuntabilitas kinerja, indikator tersebut terdiri dari

1. Efisiensi adalah suatu sistem yang membantu individu atau perusahaan menghasilkan *output* sebanyak mungkin dengan *input* yang sesedikit mungkin.

2. Efektivitas adalah proses dan pertanggungjawaban kinerja diawasi terus menerus dan penggunaan anggaran dirancang mencapai target perusahaan.

3. *Outcome* adalah laba yang berdampak signifikan diharapkan dalam perubahan dari perusahaan.

Menurut (Aufa Moerrin & Priono, 2022) indikator dari akuntabilitas antara lain:

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*) adalah akuntabilitas kejujuran digunakan dalam laporan

pertanggungjawaban. Dalam hal ini didasarkan oleh hukum dan peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan (Umam & Rusli, 2021).

2. Akuntabilitas proses (*process accountability*) adalah proses yang berkaitan prosedur perusahaan. Dalam hal ini berkaitan dengan tujuan pelaksanaan kinerja agar lebih baik ke depannya. Dengan menerapkan sistem informasi manajemen, sistem informasi akuntansi dan prosedur administrasi dalam perusahaan.
3. Akuntabilitas program (*program accountability*) adalah proses dalam memberikan pertimbangan dalam perusahaan mengenai tujuan yang telah ditetapkan apakah tercapai atau belum tercapai.

4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) adalah aturan yang di buat oleh perusahaan berguna dalam mengevaluasi kinerja.

Jadi akuntabilitas kinerja karyawan adalah bentuk kewajiban dari perusahaan dalam memberikan pertanggungjawaban atau kemampuan menjawab dan melakukan kinerja dan tindakan secara individu, badan hukum maupun pimpinan organisasi dalam perusahaan kepada pihak lain (karyawan) yang berhak juga

berwewenang meminta pertanggungjawaban dalam kinerja di perusahaan (Humaeroh *et al.*, 2022).

Akuntabilitas kinerja karyawan bisa diukur dengan indikator efisiensi, efektivitas dan *outcome*. Serta dengan akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*), akuntabilitas proses (*process accountability*), akuntabilitas program (*program accountability*) dan akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*).

#### **4. Transparansi Kinerja Karyawan**

Transparansi merupakan sistem terbuka perusahaan dalam membentuk kebijakan, memungkinkan manajer untuk mengenali dan memantau kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan responsif terhadap kepentingan pekerjaan (Saraswati & Suhartini, 2022). Transparansi merupakan salah satu kewajiban perusahaan memberikan informasi secara terbuka atas aktivitas dan kinerja perusahaan (Setia *et al.*, 2020). Transparansi memiliki pengaruh untuk dapat mempermudah mendapatkan informasi dalam perusahaan. Dalam aspek ini teori agensi berpengaruh terhadap transparansi antara manajer dengan karyawan (Merawati, 2019).

Menurut (Iqbal & Ahmad, 2022) dan (Pratiwi & Haninda, 2021).

terdapat indikator untuk mengukur transparansi adalah:

1. Kejelasan adalah menjaga kepercayaan kepada para karyawan.
2. Penyikapan adalah selalu berusaha komunikatif dan memberikan informasi *update* secara transparan terhadap karyawan.

Menurut (Aufa Moerrin & Priono, 2022) indikator transparansi antara lain

1. Komunikatif adalah pengumuman yang diberikan atasan kepada karyawan dapat meningkatkan transparansi sehingga informasi yang di berikan atasan dapat meningkatkan transparansi pada karyawan serta mudah untuk mengakses dokumen tentang pengumuman.
2. Konsistensi adalah sifat yang selalu berperilaku atau terjadi dengan cara yang serupa.
3. Kohesivitas adalah keadaan yang lekat antara seorang manajer dengan karyawan dalam perusahaan.
4. Partisipasi adalah penyampaian kritik dan saran dapat meningkatkan kebijakan transparansi dalam perusahaan sehingga dapat mengakomodasi usulan atau suara karyawan.

Jadi transparansi kinerja perusahaan adalah kepercayaan antara manajer dengan karyawan melalui informasi secara terbuka

dan jaminan kemudahan dalam mengakses informasi yang akurat dan memadai (Saraswati & Suhartini, 2022). Transparansi kinerja perusahaan bisa diukur dengan indikator kejelasan, penyikapan, komunikatif, konsistensi, kohesivitas dan partisipasi.

## 5. Efisiensi

Efisiensi merupakan langkah yang dilakukan untuk dapat menjaga keseimbangan antara jumlah dari tenaga kerja dengan jumlah hasil produksi dalam perusahaan (Tessalonika *et al.*, 2021). Efisiensi perusahaan dalam meningkatkan jumlah produksi dengan memperhatikan sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas dalam bekerja. Dengan memperhatikan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga berpengaruh terhadap perusahaan melalui kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja (Tambunan, 2022).

. Efisiensi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memanfaatkan aset yang ada dengan baik. Dalam hal ini teori agensi berpengaruh terhadap efisiensi dalam kinerja karyawan terhadap perusahaan dalam proses untuk menjaga keseimbangan sumber daya manusia dan proses produksi (Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung *et al.*, 2022).

Menurut (Moyano-Fuentes *et al.*, 2020) dan (Ramadita & Suzan, 2019) terdapat indikator untuk mengukur efisiensi adalah:

1. Satuan biaya adalah proses awal dalam rencana produksi yang dikomunikasikan terlebih dahulu terhadap karyawan.
2. Perputaran persediaan adalah rencana awal produksi berdasarkan urutan order dengan estimasi tanggal awal mulai dan tanggal selesai produksi dalam perencanaan produksi.
3. Waktu siklus adalah karyawan dan mesin bekerja secara optimal serta melakukan kerja lembur untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk memperoleh hasil yang maksimal

Menurut (Tessalonika *et al.*, 2021) indikator efisiensi sebagai berikut :

1. Latar belakang dan tujuan pekerjaan adalah memahami tujuan mengenai hal yang akan dilakukan.
2. Perencanaan adalah sebuah rencana dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditargetkan.
3. Pemanfaatan sumber daya adalah pembagian sistem pekerjaan dari skala besar menjadi pekerjaan dengan skala yang lebih kecil.
4. Kemampuan adalah mengenali diri sendiri atas kemampuan yang dipunya serta tidak merasa malu belajar dengan orang lain.

5. Semangat kerja adalah saling menguatkan dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan.

Jadi efisiensi kinerja perusahaan adalah sistematika yang tepat antara kinerja yang dilakukan dengan hasil yang di dapatkan sesuai dengan rencana awal yang ditargetkan dalam perusahaan (Syam, 2020). transparansi kinerja perusahaan bisa diukur dengan indikator satuan biaya, perputaran produksi, waktu siklus. Serta dapat diukur dengan latar belakang, perencanaan, pemanfaatan sumber daya, kemampuan dan semangat kerja.

## B. Literatur Review

Tabel 2.1. Literatur Review

| No | Penulis                  | Judul  | Variabel  | Metode                    | Hasil  |
|----|--------------------------|--|---|---------------------------|--|
| 1. | (Sumadi & Sriksih, 2022) | Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Nusa Penida | Y : Kinerja Karyawan<br>X <sub>1</sub> : Budaya Tri Hita Karana<br>X <sub>2</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>3</sub> : Pengawasan Internal | Analisis Regresi Berganda | Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sistem akuntansi sederhana pengelolaan dan |

| No | Penulis                      | Judul  | Variabel   | Metode                           | Hasil   |
|----|------------------------------|--|--|----------------------------------|---|
|    |                              |  |  |                                  | pengawasan internal berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan  |
| 2. | (Setia <i>et al.</i> , 2020) | Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep <i>Value For Money</i> Pada Pemerintah Kota Malang | Y : Anggaran Berkonsep <i>value for money</i><br>X <sub>1</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>2</sub> : Transparansi | Teknik <i>Purposive sampling</i> | Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran berkonsep <i>Value for money</i> dan Transparansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran Berkonsep <i>value for money</i> . |
| 3. | (Syam, 2020)                 | Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur                          | Y : Kinerja Karyawan<br>X <sub>1</sub> : Efektivitas<br>X <sub>2</sub> : Efisiensi                               | Analisis regresi linier berganda | Efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan efisiensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  |

| No | Penulis                        | Judul  | Variabel  | Metode                            | Hasil  |
|----|--------------------------------|--|---|-----------------------------------|--|
| 4. | (Nugroho <i>et al.</i> , 2019) | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Al Fataa Kabupaten Pemalang | Y : Kinerja Karyawan<br>X <sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi<br>X <sub>2</sub> : Sistem Pengendalian Internal  | teknik <i>quota sampling</i>      | Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  |
| 5. | (Merawati, 2019)               | <i>Budgetary Goal Characteristics</i> Dan Transparansi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial            | Y <sub>1</sub> : Kinerja Anggaran<br>Y <sub>2</sub> : Kinerja Manajerial<br>X <sub>1</sub> : <i>budgetary goal characteristics</i><br>X <sub>2</sub> : Transparansi | <i>Partial Least Square</i> (PLS) | Karakteristik tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran, karakteristik tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran dan Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. |

| No | Penulis                           | Judul  | Variabel   | Metode                                       | Hasil  |
|----|-----------------------------------|--|--|--|--|
| 6. | (Lestari et al., 2022)            | Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi, Dan Prinsip Efisiensi Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri Simpang Kiri Kota Subulussalam | Y : Kinerja Pegawai<br>X <sub>1</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>2</sub> : Partisipasi<br>X <sub>3</sub> : Efisiensi                                | Partial Least Square (PLS)                   | Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai , partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, efisiensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.   |
| 7. | (Novrianti & Cahyaningdyah, 2022) | Peran Sistem Pengendalian Internal Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi Terhadap Kinerja Anggaran Pada Unit Kerja Universitas Negeri Semarang               | Y : Kinerja Anggaran<br>X <sub>1</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>2</sub> : Transparansi<br>X <sub>3</sub> : Partisipasi<br>M : Sistem Pengendalian | analisis deskriptif dan analisis inferensial | Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran , transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja anggaran, partisipasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggaran, sistem Pengendalian Internal memoderasi pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja |

| No | Penulis                            | Judul  | Variabel  | Metode                           | Hasil   |
|----|------------------------------------|--|---|----------------------------------|---|
|    |                                    |  |   |                                  | anggaran, sistem Pengendalian Internal tidak memoderasi pengaruh Transparansi terhadap kinerja anggaran, sistem Pengendalian Internal tidak memoderasi pengaruh Partisipasi terhadap kinerja anggaran |
| 8  | (Tessalonika <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung | Y : Kinerja Karyawan<br>X1 : Efisiensi Kerja                        | analisis deskriptif              | Efisiensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan   |
| 9  | (Herawati, 2022)                   | Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan            | Y : Kinerja Karyawan<br>X1 : Efisiensi Kerja<br>X2 : Motivasi Kerja | analisis deskriptif              | Efisiensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan   |
| 10 | (Khoiriyah & Rahayu, 2021)         | Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas   | Y : Kinerja Pegawai   | teknik <i>purposive sampling</i> | Pengawasan keuangan tidak   |

| No | Penulis                           | Judul   | Variabel   | Metode                  | Hasil  |
|----|-----------------------------------|---|--|-------------------------|--|
|    |                                   | Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai  | X <sub>1</sub> : Pengawasan Keuangan<br>X <sub>2</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>3</sub> : Transparansi                        |                         | berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan         |
| 11 | (Maulidiana <i>et al.</i> , 2022) | Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh       | Y : Kinerja Pegawai<br>X <sub>1</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>2</sub> : Pengawasan<br>X <sub>3</sub> : Transparansi          | Regresi Linier Berganda | Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 12 | (Benawan <i>et al.</i> , 2018)    | Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas | Y : Kinerja Pegawai<br>X <sub>1</sub> : Pengawasan Keuangan<br>X <sub>2</sub> : Akuntabilitas<br>X <sub>3</sub> : Transparansi | Regresi Linier Berganda | Pengawasan keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akuntabilitas berpengaruh positif terhadap   |

| No | Penulis | Judul                                    | Variabel | Metode | Hasil  |
|----|---------|--|----------|--------|--|
|    |         | Perhubungan<br>Kota Tidore<br>Kepulauan) |          |        | kinerja<br>karyawan,<br>transparansi<br>tidak<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kinerja<br>karyawan. |

Penelitian yang dilakukan oleh Sumadi & Srikasih (2022) dengan berjudul Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Nusa Penida. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Dalam penelitian tersebut Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sistem akuntansi sederhana pengelolaan dan pengawasan internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian lain Setia *et al.*, (2020) yang berjudul Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep *Value For Money* Pada Pemerintah Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggaran berkonssep *Value for money* dan

transparansi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja anggaran berkonsep *value for money*.

Dalam penelitian yang dilakukan (Syam, 2020) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode Analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan efisiensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Khoiriyah & Rahayu (2021) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Dalam penelitian ini pengawasan keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### **Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dalam PT.**

#### **Gendhis Multi Manis**

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip tata kelola perusahaan yang bersifat penting sebab legitimasi untuk otoritas perusahaan. Akuntabilitas juga merupakan sebuah bahan evaluasi untuk melihat

kinerja karyawan apakah sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dan menjadi bahan penilaian bagi pimpinan untuk menilai hasil kerja dari karyawan dalam bekerja. Akuntabilitas bertujuan untuk memperbaiki kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan agar dapat meningkatkan laba (Wardiana, 2019b).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sumadi & Srikasih, 2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Nusa Penida. Dalam penelitian tersebut, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menggunakan sistem akuntansi sederhana pengelolaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H1 : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
**Pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan dalam PT.**

**Gendhis Multi Manis**

Transparansi penting karena merupakan badan pengatur mengembangkan keputusan yang beralasan untuk memastikan keadilan substantif. Transparansi semacam ini merupakan mekanisme transparansi langsung yang signifikan kepada perusahaan (Lee et al., 2018).

Seperti penelitian yang dilakukan (Merawati, 2019) yang berjudul *Budgetary Goal Characteristics Dan Transparansi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial*. Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H2 : Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh efisiensi terhadap kinerja karyawan dalam PT. Gendhis Multi Manis**

Efisiensi perusahaan merupakan salah satu cara terbaik untuk memperbandingkan antara pekerjaan yang dikerjakan dengan hasil yang dicapai sesuai dengan mutu dan target dari perusahaan. efisiensi dalam kinerja karyawan berupaya dalam penggunaan *input* yang sekecil-kecilnya untuk pendapatan produksi yang sebesar-besarnya (Syam, 2020). Efisiensi merupakan ukuran kinerja operasional dalam perusahaan yang mencakup pengurangan biaya dan perputaran persediaan (Moyano-Fuentes *et al.*, 2020).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Syam, 2020) dengan judul Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode Analisis regresi linier

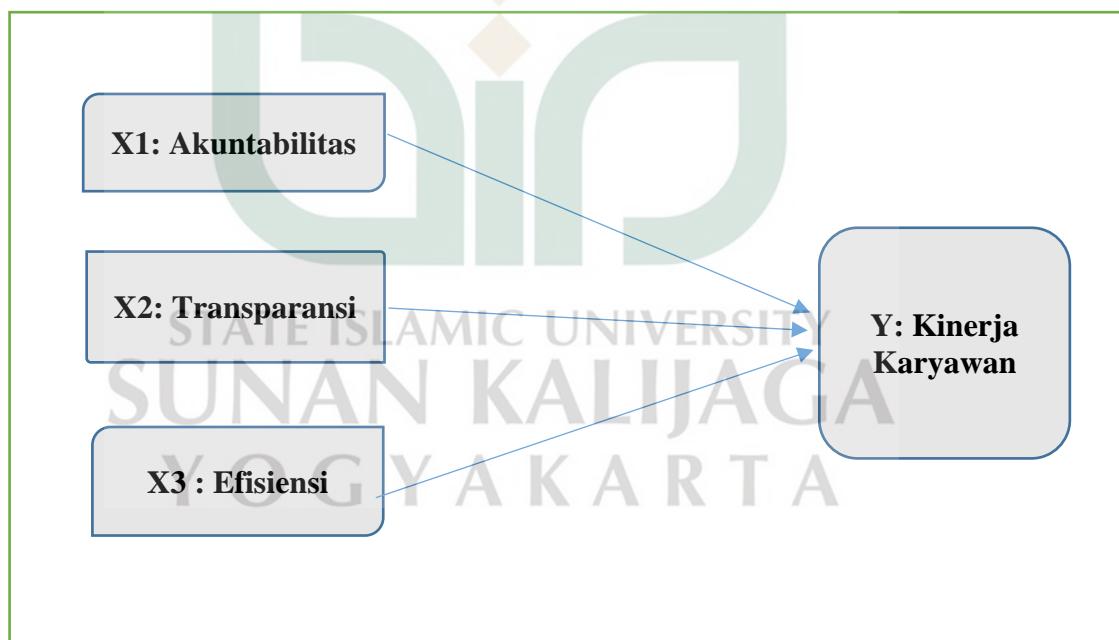
berganda. Dalam penelitian ini efisiensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H3 : Efisiensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### D. Kerangka Teori

Berdasarkan rancangan penelitian sebelumnya dan pengembangan model penelitian, maka disusunlah kerangka pemikiran yang utuh sehingga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan di rumusan masalah. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



**Pengembangan model theory of planned Behavior (Ajzen, 1991)**

Gambar 2.1 Kerangka Teori

## **BAB III** **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Dalam Berdasarkan judul dan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel dan angka dengan penekanan dalam pengujian teori dengan tujuan untuk menguji hipotesis serta mendapatkan responden dari hipotesis yang di uji (Hernanik & Handayati, 2022). Penelitian ini menjelaskan dan memperlihatkan Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi terhadap Kinerja karyawan PT Gendhis Multi Manis. Jadi penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk menjelaskan penyebab suatu gejala menggunakan dasar teori dan diuji dengan data secara empiris.

### **B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut (Hardani *et al.*, 2020) variabel dependen atau variabel tak bebas adalah variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan dari variabel lain. variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjawab kemungkinan teoritis yang berdampak pada variabel lain. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, variabel independen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas, transparansi dan efisiensi.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel         | Definisi   | Indikator  | Skala         |
|------------------|--|--|---------------|
| Akuntabilitas    | Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menunjukkan dan mengambil tanggung jawab atas kinerja sesuai harapan yang telah disepakati (Bananuka <i>et al.</i> , 2018).                      | 1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum<br>2. Akuntabilitas proses<br>3. Akuntabilitas kebijakan<br>4. efektivitas<br>5. <i>Outcome</i> | <i>likert</i> |
| Transparansi     | Transparansi mempengaruhi sikap karyawan dan persepsi subjektif kemampuan individu untuk menghadapi tantangan yang berasal dari sikap positif terhadap perusahaan (Iqbal & Ahmad, 2022). | 1. Komunikatif<br>2. Partisipasi<br>3. penyikapan  | <i>likert</i> |
| Efisiensi        | Efisiensi merupakan ukuran kinerja operasional dalam perusahaan yang mencakup pengurangan biaya, perputaran persediaan serta waktu siklus ( <i>Moyano-Fuentes et al.</i> , 2020).        | 1. Satuan biaya<br>2. Perputaran persediaan<br>3. Waktu siklus<br>4. Semangat kerja<br>5. Kemampuan                                  | <i>likert</i> |
| Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan yaitu dimensi waktukerja, kualitas kerja dan kuantitas kerjauntuk   | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Waktu<br>4. Ketepatan waktu<br>5. Kemandirian  | <i>likert</i> |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | pencapaian tujuan perusahaan (Na-Nan <i>et al.</i> , 2018). |  |  |
|--|---|--|--|

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Paramita *et al.*, 2021) populasi merupakan kumpulan dari seluruh beberapa elemen baik berupa peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambiluntuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan (Hair *et al.*, 2019). Kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan dalam PT. Gendhis Multi Manis.

### D. Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan dari penelitian dengan tujuan untuk mengumpulkan responden sebagai bahan untuk pengujian hipotesis yang akan digunakan (Mc Leod, 2018). Dalam penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan menyebarkan skala yang berisi pertanyaan. Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* (Wuensch, 2005).

Pada penelitian kali ini data yang digunakan adalah data primer. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang didistribusikan secara daring melalui *google form*. Pertanyaan di dalam kuesioner terdiri dari tiga bagian yaitu: (1) pertanyaan tentang latar belakang seperti umur, jenis kelamin, dan pendidikan (2) pertanyaan untuk mengukur akuntabilitas, transparansi, efisiensi kinerja karyawan. (Paulhus, 1991).

## E. Metode Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses memeriksa, membersihkan, mengubah, dan memodelkan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan, dan mendukung pengambilan keputusan (Brown, 2014).

### 1. Model pengukuran atau *outer model*

#### a. Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan dalam konstruksi variabel dalam analisis model struktural (Owusu *et al.*, 2020). Validitas model konstruksi diukur menggunakan pengujian konvergen dan pengujian diskriminan. Validitas konvergen dari *measurement* model dapat dilihat melalui korelasi antara skor pada indikator dengan skor pada variabelnya. Diperiksa

menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), nilai yang dapat diterima adalah 0.50 atau lebih tinggi sehingga menunjukkan bahwa konstruk yang dijelaskan setidaknya 50 persen varians itemnya (Hair *et al.*, 2019). Metode validitas deskriminan adalah pengujian validitas *descriiminant* menggunakan indikator refleksif dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $>0,7$  (Ghozali & Latan, 2015).

b. Reabilitas

Reliabilitas model konstruksi diukur menggunakan *Cronbach alpha* (CA) dan *composite reliability* (CR) (Otchere *et al.*, 2022). Suatu model menunjukkan nilai reliabilitas yang rendah apabila nilainya lebih rendah 0,5 dan menunjukkan reliabilitas dapat diterima apabila nilainya lebih tinggi 0,5(Hua, *et al.*, 2013).

2. Model struktural atau *inner model*

a. R-Square ( $R^2$ )

Dalam menentukan nilai struktural dimulai ketika melihat nilai  $R^2$  *squares* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai  $R$ -*squares* ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif (Hair *et*

*al.*, 2019). Nilai  $R^2$  sebesar 0,67 dikatakan sebagai model baik, nilai 0,33 merupakan model moderat dan nilai 0,19 dikatakan model lemah (Ghozali, 2014).

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh laten variabel independen tertentu terhadap laten variabel dependen apakah semuanya memiliki pengaruh substantif. Nilai  $f^2$  sama dengan 0,02 dikatakan memiliki pengaruh kecil, nilai 0,15 dikatakan memiliki pengaruh menengah dan nilai 0,35 dikatakan memiliki pengaruh yang besar (Ghozali, 2014).

#### b. *Q-square predictive prevalence*

*Q-square* bertujuan untuk mengukur nilai dari observasi yang dihasilkan dari sebuah model serta estimasi dari parameternya seberapa baik nilai tersebut. Apabila dalam nilai *Q-square* menunjukkan hasil  $>0$  hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai *predictive prevalence* (Ghozali, 2014).

### 3. Uji hubungan antar variabel

Penelitian ini menggunakan teknik struktural *equation* model (SEM) untuk mengetahui hubungan antara akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan. Teknik ini dapat memungkinkan peneliti agar dapat menilai model pengukuran serta jalur struktural yang dibangun dengan konstruksi variabel laten. Suatu variabel independen berpengaruh signifikan pada

variabel dependen dan variabel moderasi apabila memiliki nilai p-value lebih kecil dari 0,05 (Owusu *et al.*, 2020).



## **BAB IV** **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Gendhis Multi Manis merupakan salah satu perusahaan gula yang ada di daerah Blora. Dalam perusahaan ini terdapat kurang lebih 500 karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan kebanyakan berasal dari daerah setempat. Penelitian kali ini menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan di PT Gendhis Multi Manis. Jumlah data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah sejumlah 102 data. Data dikumpulkan selama kurang lebih 1 bulan selama bulan Januari. Jumlah data yang digunakan sudah melebihi jumlah batas minimal untuk melakukan penelitian ini yaitu 70 data. Penggunaan sampel yang digunakan lebih besar dari jumlah sampel minimal karena jika terlalu kecil jumlah data tidak bisa menunjukkan hasil yang akurat dan sebenarnya dan memiliki potensi yang tidak baik (Akobeng, 2016).

Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1. Tabel Hasil Penyebaran Kuesioner

| Keterangan                        | Jumlah |
|-----------------------------------|--------|
| Jumlah responden                  | 102    |
| Kuesioner yang diolah             | 102    |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 0      |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjumlah 102, melebihi batas minimal dengan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

berdasarkan jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Data demografis frekuensi responden didasarkan pada jenis kelamin ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi  | Persentase  |
|---------------|------------|-------------|
| Laki-laki     | 45         | 44,10%      |
| Perempuan     | 57         | 55,90%      |
| <b>Total</b>  | <b>102</b> | <b>100%</b> |

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 atau 44,10% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 57 atau 55,90% responden pada penelitian kali ini.

2. Responden berdasarkan umur

Berdasarkan umur, responden terdiri dari umur < 20, 20 dan >20 tahun. Data latar belakang responden berdasarkan umur ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

| <b>Umur (tahun)</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|------------------|-------------------|
| <20                 | 10               | 9,80%             |
| 20                  | 14               | 13,70%            |
| >20                 | 78               | 76,50%            |
| <b>Total</b>        | <b>102</b>       | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berusia <20 tahun sebanyak 10 atau 9,80%, responden berusia 20 tahun 14 atau 13,70% dan responden berusia >20 tahun sebanyak 78 atau 76,50% responden pada penelitian ini.

### 3. Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pendidikan, responden terdiri dari SMA,D3,S1 dan lainnya. Data latar belakang responden berdasarkan pendidikan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| <b>Pendidikan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|------------------|-------------------|
| SD                | 0                | 0%                |
| SMP               | 0                | 0%                |
| SMA               | 63               | 61,80%            |
| D3                | 3                | 2,90%             |
| S1                | 35               | 34,30%            |
| Lainnya           | 1                | 1%                |
| <b>Total</b>      | <b>102</b>       | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berpendidikan SD sebanyak 0 atau 0%, berpendidikan SMP sebanyak 0 atau 0%, SMA Sebanyak 63 atau tahun sebanyak 10 atau 9,80%, responden berusia 20 tahun 14 atau 13,70% dan responden berusia >20 tahun sebanyak 78 atau 76,50% responden pada penelitian ini.

## **B. Analisa Statistika Deskriptif**

Analisa deskriptif merupakan alat yang cocok untuk menyusun dan meringkas data kuantitatif sehingga dapat menunjukkan tren yang potensial sehingga dapat dijadikan awal penyelidikan terhadap kecenderungan. Sebelum melakukan pengujian data menggunakan alat uji statistik dengan lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Akuntabilitas, Transparansi dan Efisiensi sedangkan variabel Independen adalah Kinerja Karyawan.

Berikut ini data statistik deskriptif masing-masing variabel:

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah tersedia jawabannya sehingga responden langsung memilih. Sehingga dalam hal ini jawaban yang diberikan responden akan terjaga kerahasiaannya. Skala bertingkat dalam angket yang digunakan ini memodifikasi skala *likert* dengan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu/netral, setuju dan sangat setuju.

Tabel 4.5 Skala Likert

| No. | Interval | Keterangan          |
|-----|----------|---------------------|
| 1.  | 1        | Sangat Tidak Setuju |
| 2.  | 2        | Tidak Setuju        |
| 3.  | 3        | Ragu-Ragu/Netral    |
| 4.  | 4        | Setuju              |
| 5.  | 5        | Sangat Setuju       |

Tabel menunjukkan 4.6 hasil analisis statistik deskriptif dari jawaban responden terhadap pernyataan pada konstruksi penelitian ini. Variabel akuntabilitas diukur menggunakan indikator akuntabilitas kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas kebijakan, efektivitas dan *outcome*. Secara berturut-turut rata-rata dari ketiga indikator *attitude* tersebut adalah 4.314. Hal ini menunjukkan bahwa dalam indikator akuntabilitas kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas kebijakan, efektivitas dan *outcome*, responden menganggap bahwa akuntabilitas merupakan hal yang menguntungkan pada indikator kinerja karyawan.

Variabel transparansi diukur menggunakan tiga indikator komunikatif, partisipasi dan penyikapan. Nilai rata-rata keseluruhan kedua indikator tersebut secara berturut turut adalah 4.312. Hal ini menunjukkan bahwa indikator komunikatif, partisipasi dan penyikapan bagi responden dalam melakukan transparansi mendukung terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran variabel efisiensi dilakukan dengan menggunakan indikator satuan biaya, perputaran persediaan, waktu siklus, semangat kerja dan kemampuan. Nilai rata-rata keseluruhan indikator tersebut adalah

4.318. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum penilaian responden terhadap efisiensi menguntungkan bagi karyawan.

Variabel niat kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu, ketepatan waktu dan kemandirian. Nilai rata-rata keseluruhan kinerja karyawan adalah 4.350. Hal ini berarti responden menguntungkan dalam melakukan kinerja dalam perusahaan.

*Tabel 4.6. Output Statistika Deskriptif*

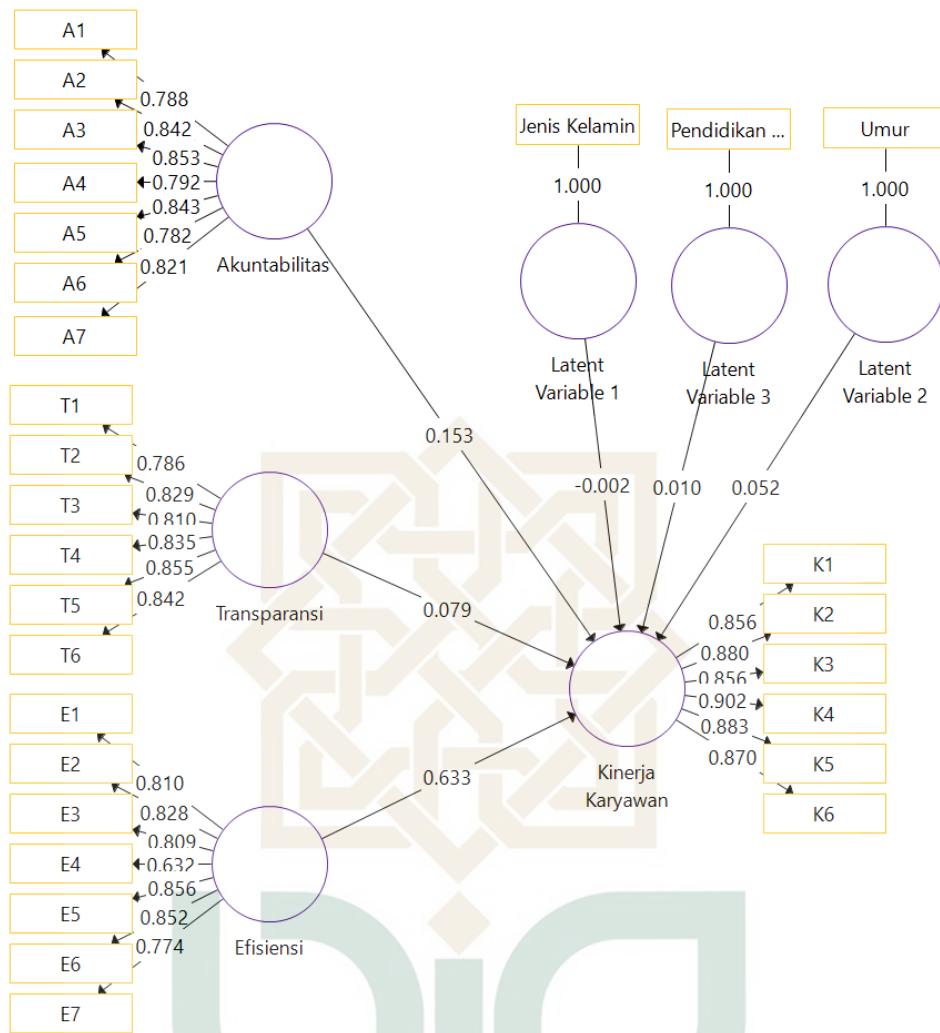
|                      | No. | Mean         | Median | Min | Max | Standard Deviation |
|----------------------|-----|--------------|--------|-----|-----|--------------------|
| <b>Akuntabilitas</b> |     |              |        |     |     |                    |
| A1                   | 11  | 4.382        | 5      | 1   | 5   | 0.78               |
| A2                   | 12  | 4.441        | 5      | 1   | 5   | 0.787              |
| A3                   | 13  | 4.451        | 5      | 1   | 5   | 0.8                |
| A4                   | 14  | 4.216        | 4      | 2   | 5   | 0.824              |
| A5                   | 15  | 4.255        | 4      | 2   | 5   | 0.801              |
| A6                   | 16  | 4.196        | 4      | 1   | 5   | 0.919              |
| A7                   | 17  | 4.255        | 5      | 1   | 5   | 0.926              |
| Mean Keseluruhan     |     | <b>4.314</b> |        |     |     |                    |
| <b>Transparansi</b>  |     |              |        |     |     |                    |
| T1                   | 18  | 4.235        | 4      | 2   | 5   | 0.807              |
| T2                   | 19  | 4.314        | 4      | 2   | 5   | 0.767              |
| T3                   | 20  | 4.265        | 4      | 1   | 5   | 0.896              |
| T4                   | 21  | 4.343        | 5      | 2   | 5   | 0.81               |
| T5                   | 22  | 4.343        | 5      | 2   | 5   | 0.798              |
| T6                   | 23  | 4.373        | 5      | 2   | 5   | 0.803              |
| Mean Keseluruhan     |     | <b>4.312</b> |        |     |     |                    |
| <b>Efisiensi</b>     |     |              |        |     |     |                    |
| E1                   | 24  | 4.275        | 4      | 1   | 5   | 0.794              |
| E2                   | 25  | 4.275        | 4      | 1   | 5   | 0.806              |
| E3                   | 26  | 4.245        | 4      | 1   | 5   | 0.834              |
| E4                   | 27  | 4.167        | 4      | 1   | 5   | 0.981              |
| E5                   | 28  | 4.324        | 4      | 2   | 5   | 0.769              |
| E6                   | 29  | 4.461        | 5      | 1   | 5   | 0.8                |
| E7                   | 30  | 4.48         | 5      | 1   | 5   | 0.724              |
| Mean Keseluruhan     |     | <b>4.318</b> |        |     |     |                    |

| <b>Kinerja Karyawan</b> |    |              |   |   |   |       |
|-------------------------|----|--------------|---|---|---|-------|
| K1                      | 37 | 4.353        | 4 | 1 | 5 | 0.749 |
| K2                      | 38 | 4.376        | 5 | 2 | 5 | 0.729 |
| K3                      | 39 | 4.275        | 4 | 1 | 5 | 0.83  |
| K4                      | 40 | 4.392        | 5 | 1 | 5 | 0.806 |
| K5                      | 41 | 4.363        | 5 | 2 | 5 | 0.751 |
| K6                      | 42 | 4.343        | 5 | 1 | 5 | 0.857 |
| Mean Keseluruhan        |    | <b>4.350</b> |   |   |   |       |

### C. Pengujian Outer Model

#### 1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model yang digunakan dalam konstruksi variabel dalam analisis model struktural (Owusu *et al.*, 2020). Validitas model konstruksi diukur menggunakan pengujian konvergen dan pengujian diskriminan. Validitas konvergen dari *measurement* model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Diperiksa menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), nilai yang diterima yaitu 0.50 atau lebih tinggi, hal ini yang menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan setidaknya 50 persen varians itemnya (Hair *et al.*). Metode validitas deskriminan merupakan pengujian validitas *descriiminant* dengan menggunakan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $>0,7$  (Ghozali & Latan, 2015).



Gambar 4.1. Model Pengukuran

Nilai AVE yang disarankan adalah sebesar 0,5 dan nilai *composite reliability* 0,7 (Hair et al., 2019). Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel dan indikator dalam gambar tersebut memenuhi syarat nilai AVE di atas 0,5 dan nilai *composite reliability* 0,7. Maka dapat disimpulkan data valid secara konvergen.

Tabel 4.7 Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan composite reliability

| <b>Variabel</b>  | <b>Item</b> | <b>(AVE)</b> | <b>Loading Factor</b> |
|------------------|-------------|--------------|-----------------------|
| Akuntabilitas    |             | 0.669        |                       |
|                  | A1          |              | 0.788                 |
|                  | A2          |              | 0.842                 |
|                  | A3          |              | 0.853                 |
|                  | A4          |              | 0.792                 |
|                  | A5          |              | 0.842                 |
|                  | A6          |              | 0.782                 |
|                  | A7          |              | 0.821                 |
| Efisiensi        |             | 0.636        |                       |
|                  | E1          |              | 0.810                 |
|                  | E2          |              | 0.828                 |
|                  | E3          |              | 0.809                 |
|                  | E4          |              | 0.632                 |
|                  | E5          |              | 0.856                 |
|                  | E6          |              | 0.852                 |
|                  | E7          |              | 0.774                 |
| Kinerja Karyawan |             | 0.765        |                       |
|                  | K1          |              | 0.855                 |
|                  | K2          |              | 0.880                 |
|                  | K3          |              | 0.856                 |
|                  | K4          |              | 0.902                 |
|                  | K5          |              | 0.883                 |
|                  | K6          |              | 0.870                 |
| Transparansi     |             | 0.683        |                       |
|                  | T1          |              | 0.786                 |
|                  | T2          |              | 0.829                 |
|                  | T3          |              | 0.810                 |
|                  | T4          |              | 0.835                 |
|                  | T5          |              | 0.855                 |
|                  | T6          |              | 0.842                 |

Tabel 4.8. Kriteria *Fornell-Lacker* Variabel

|                               | <b>1</b> | <b>2</b>    | <b>3</b>    | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> |
|-------------------------------|----------|-------------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1. Akuntabilitas</b>       | 0.8178   |             |             |          |          |          |          |
| <b>2. Efisiensi</b>           | 0.7256   | 0.7976      |             |          |          |          |          |
| <b>3. Jenis Kelamin</b>       | -0.0304  | -<br>0.0202 | 1.0000      |          |          |          |          |
| <b>4. Kinerja Karyawan</b>    | 0.6669   | 0.8000      | -<br>0.0070 | 0.8744   |          |          |          |
| <b>5. Pendidikan Terakhir</b> | 0.0429   | -<br>0.0300 | 0.0096      | -0.0158  | 1.0000   |          |          |
| <b>6. Transparansi</b>        | 0.7735   | 0.7917      | 0.0897      | 0.6951   | -0.0703  | 0.8265   |          |
| <b>7. Umur</b>                | -0.1347  | -<br>0.1225 | 0.0916      | -0.0515  | -0.1463  | -0.0533  | 1.0000   |

## 2. Reabilitas

Reliabilitas model konstruksi diukur menggunakan Cronbach alpha (CA) dan composite reliability (CR) (Otchere et al., 2022). Suatu model menunjukkan nilai reliabilitas yang rendah apabila nilainya lebih rendah 0,5 dan menunjukkan reabilitas dapat diterima apabila nilainya lebih tinggi 0,5 (Hua, et al., 2013).

Tabel 4.9. Nilai *Cronbach Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR)

|                         | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>Composite Reliability</b> |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| <b>Akuntabilitas</b>    | 0.917                   | 0.934                        |
| <b>Efisiensi</b>        | 0.904                   | 0.924                        |
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0.938                   | 0.951                        |
| <b>Transparansi</b>     | 0.908                   | 0.928                        |

## D. Pengujian Inner Model

### 1. R-square

*R-square* merupakan salah satu pengujian untuk mengetahui kesesuaian model serta menunjukkan sebesar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Untuk hasil perhitungan nilai *R-square* ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.10 R-square

|                         | <b>R Square</b> |
|-------------------------|-----------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0.6392          |

Berdasarkan tabel 4.10 nilai *R-square* dikatakan sebagai model yang baik karena nilai *R-square* > 0,33 (Ghozali & Latan, 2015). Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel laten dapat menggunakan nilai  $f^2$ . Untuk tabel perhitungan nilai  $f^2$  adalah sebagai berikut:

### F-square

Tabel 4.11. F-square

| <b>Variabel</b> | <b>F square</b> |
|-----------------|-----------------|
| Akuntabilitas   | 0.0242          |
| Efisiensi       | 0.3951          |
| Transparansi    | 0.0050          |

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan efisiensi memiliki pengaruh medium pada tingkat struktural dan variabel transparansi memiliki pengaruh yang lemah.

## 2. Q-square

*Q-square* digunakan untuk mengetahui prevalensi prediktif pada model konstruksi (Ghozali, 2014). Hasil perhitungan *q-square* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Q-square

|                         | <b>Q Square</b> |
|-------------------------|-----------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0.501           |

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *q-square* yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model konstruksi variabel independen memiliki kemampuan untuk memprediksi adanya perubahan pada variabel dependen.

## E. Pengujian Hipotesis

Penelitian kali ini bertujuan untuk melihat apakah nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistik* dan *p-values* diterima atau ditolak dalam suatu hipotesis. Dengan hal ini, maka pengukuran dan standar eror tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, namun berdasarkan observasi empiris.

Dalam metode *resampling* bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1.96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0.05.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan PT Gendhis Multi Manis. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktural equation model (SEM). Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13. Uji Hipotesis

|   | Origin al Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar d Deviatio n (STDEV ) | T Statistics ( O/STDEV  ) | P Values      |
|---|----------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------|---------------|
| <b>Akuntabilitas -&gt; Kinerja Karyawan</b>       | 0.1528               | 0.1802          | 0.1809                        | 0.8449                    | <b>0.3986</b> |
| <b>Efisiensi -&gt; Kinerja Karyawan</b>           | 0.6330               | 0.6286          | 0.1521                        | 4.1603                    | <b>0.0000</b> |
| <b>Jenis Kelamin -&gt; Kinerja Karyawan</b>       | -0.0016              | -0.0035         | 0.0589                        | 0.0274                    | <b>0.9782</b> |
| <b>Pendidikan Terakhir -&gt; Kinerja Karyawan</b> | 0.0099               | 0.0041          | 0.0575                        | 0.1725                    | <b>0.8631</b> |
| <b>Transparansi -&gt; Kinerja Karyawan</b>        | 0.0793               | 0.0613          | 0.1555                        | 0.5103                    | <b>0.6100</b> |
| <b>Umur -&gt; Kinerja Karyawan</b>                | 0.0524               | 0.0528          | 0.0470                        | 1.1158                    | <b>0.2650</b> |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-statistik variabel akuntabilitas 0.8449 lebih kecil dari nilai t tabel (1.96). Hal ini menunjukkan akuntabilitas kinerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menyatakan akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan, tidak signifikan hipotesis ini peneliti memiliki asumsi bahwa meskipun akuntabilitas di PT Gendhis Multi Manis sudah dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya mempengaruhi kinerjanya dan dimungkinkan kinerja

dalam perusahaan akan dikatakan baik jika setiap yang direncanakan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal (Wardiana, 2019).

Nilai t-statistik variabel transparansi 0.5103 lebih kecil dari nilai t tabel (1.96). ini menunjukkan transparansi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menyatakan transparansi tidak berpengaruh signifikan karena bisa jadi karyawan dalam perusahaan kurang komunikasi yang baik terhadap atasannya sehingga kurang adanya informasi yang signifikan. Hal ini berarti bahwa penerapan prinsip transparansi pada PT Gendhis Multi Manis harus ada peningkatan agar dapat memberikan dorongan terhadap karyawan PT Gendhis Multi Manis dengan melakukan beberapa prinsip transparansi yaitu dengan mengembangkan tingkatan perusahaan melalui manajemen risiko agar kinerja karyawan semakin meningkat. Namun jika perusahaan tidak melakukan transparansi dengan baik melalui pengembangan teknologi informasi manajemennya, maka kinerja dalam perusahaan akan menurun (Putri & Putra, 2017).

Nilai t-statistik variabel efisiensi 0, 378 lebih besar 2.752 dari nilai t tabel (1.96). ini menunjukkan efisiensi mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menyatakan efisiensi berpengaruh signifikan karena Efisiensi dalam perusahaan sering dilakukan dalam pengoperasian dalam perusahaan telah memiliki tujuan yang beralasan dilakukannya efisiensi dalam perusahaan, jadi efisiensi perusahaan untuk mendapat suatu hasil dan tujuan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu pengawasan dari seorang pimpinan harus selalu dilakukan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat menciptakan target yang diharapkan perusahaan untuk memberikan dampak yang signifikan (Syam, 2020).

## F. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas , transparansi dan efisiensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hipotesis yang sudah ditetapkan, maka penjabaran dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 1 pada penelitian ini akuntabilitas kinerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menyatakan akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan, tidak signifikan hipotesis ini peneliti memiliki asumsi bahwa meskipun akuntabilitas di PT Gendhis Multi Manis sudah dapat dikatakan baik tetapi belum sepenuhnya mempengaruhi kinerjanya dan dimungkinkan kinerja dalam perusahaan akan dikatakan baik jika setiap yang direncanakan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal(Wardiana & Hermanto, 2019).

### 2. Pengaruh transparansi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 pada penelitian transparansi pada PT Gendhis Multi Manis harus ada peningkatan agar dapat memberikan dorongan terhadap karyawan PT Gendhis Multi Manis dengan melakukan beberapa prinsip transparansi yaitu dengan mengembangkan tingkatan perusahaan melalui manajemen risiko agar kinerja karyawan semakin meningkat. Namun jika perusahaan tidak melakukan transparansi dengan baik melalui pengembangan teknologi informasi manajemennya, maka kinerja dalam perusahaan akan menurun(Putri & Putra, 2017).

### 3. Pengaruh efisiensi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 pada penelitian efisiensi dalam perusahaan sering dilakukan dalam pengoperasian dalam perusahaan telah memiliki tujuan yang beralasan dilakukannya efisiensi dalam perusahaan, jadi efisiensi perusahaan untuk mendapat suatu hasil dan tujuan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu pengawasan dari seorang pimpinan harus selalu dilakukan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat menciptakan target (Syam, 2020).



## **BAB V** **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efisiensi berpengaruh positif signifikan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan target yang ditetapkan dari awal. Sehingga pengawasan yang dilakukan harus selalu diperhatikan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dalam menciptakan target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas dapat didapati bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dalam akuntabilitas belum mempengaruhi kinerja karyawan dan dimungkinkan kinerja dalam perusahaan akan dikatakan baik, jika setiap yang ditargetkan perusahaan dan kinerja karyawan sudah signifikan untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal dari perencanaan tersebut, dengan cara memiliki pertanggungjawaban dalam pengoperasian yang dilakukan dengan bijak.

Transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena masih perlu adanya pengembangan serta peningkatan dalam pengembangan informasi dari perusahaan, seperti mengembangkan manajemen risiko yang baik dalam perusahaan. Jika hal tersebut dilakukan dengan baik maka memungkinkan dapat memberi dampak positif bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika tidak dapat mengembangkannya dengan baik maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja karyawan, seperti kinerja karyawan akan menurun.

## B. Saran

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, penelitian selanjutnya diharapkan bisa memberikan hasil lebih baik dengan mengatasi keterbatasan yang ada pada penelitian kali ini. Beberapa saran yang peneliti dapat berikan adalah sebagai berikut. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, maka disarankan agar perusahaan

1. Akuntabilitas, seharusnya menerapkan sistem pertanggungjawaban yang lebih terpadu sehingga dapat terlaksanakan pertanggungjawaban yang baik.
2. Transparansi, di perusahaan seharusnya dapat menjamin informasi yang jelas sehingga dapat memberikan informasi yang akurat sehingga dapat memberikan informasi yang relevan.
3. Hasil penelitian ini tidak bisa di generalisasi ke mahasiswa, khususnya mahasiswa akuntansi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan menambah sampel agar hasilnya dapat digeneralisasi.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel baru seperti efektivitas terhadap kinerja karyawan
5. Data penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden pada kuesioner. Diharapkan penelitian berikutnya dapat menambah data dari observasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekoya, A. C., Oboh, C. S., & Oyewumi, O. R. (2020). Accountants Perception Of The Factors Influencing Auditors' Ethical Behaviour In Nigeria. *Heliyon*, 6(6), E04271. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2020.E04271>
- Ajzen, I. (1991). *The Theory Of Planned Behavior*. 179–211.
- Akobeng, A. K. (2016). *Understanding Type I And Type II Errors, Statistical Power And Sample Size. In Acta Paediatrica, International Journal Of Paediatrics*. Vol. 105, Issue 6, Pp. 605–609. <Https://Doi.Org/10.1111/Apa.13384>
- Al-Romeedy, B. S. (2019). The Role Of Job Rotation In Enhancing Employee Performance In The Egyptian Travel Agents: The Mediating Role Of Organizational Behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003–1020. <Https://Doi.Org/10.1108/Tr-10-2018-0153>
- Amelia, R. W., & Sulistyowatie, S. L. (2022). Analisis Theory Of Planned Behavior Terhadap Niat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 14(1), 35–44. <Https://Doi.Org/10.28932/Jam.V14i1.3997>
- Andrianto. (2019). *Dimensi Keperilakuan Pada Akuntansi Sumber Daya Manusia. Volume 15*, Hal 145-150.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594. <Https://Doi.Org/10.54443/Sibatik.V1i5.66>
- Asmawani, Mane, A., & Thanwain. (2022). *Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan System Informasi Akuntansi Di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi-Selatan*. Vol 8, No. 001.
- 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>
- Bananuka, J., Nkundabanyanga, S. K., Nalukenge, I., & Kaawaase, T. (2018). *Internal Audit Function, Audit Committees' Effectiveness And Accountability In The Ugandan Statutory Corporations*.
- Bellora-Bienengräber, L., Radtke, R. R., & Widener, S. K. (2022). Counterproductive Work Behaviors And Work Climate: The Role Of An Ethically Focused Management Control System And Peers' Self-Focused Behavior. *Accounting, Organizations And Society*, 96, 101275. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Aos.2021.101275>
- Benawan, E. T. P., Saerang, D. P. E., & Pontoh, W. (2018). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04). <Https://Doi.Org/10.32400/Gc.13.03.19995.2018>

- Brown, M. S. (2014). *Big Data, Penambangan, Dan Analitik: Komponen Pengambilan Keputusan Strategis*. Auerbach Publications
- Capah, A. S. (2020). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Di Kabupaten Subang)*. 01.
- Chakhovich, T., & Virtanen, T. (2021). Accountability For Sustainability – An Institutional Entrepreneur As The Representative Of Future Stakeholders. *Critical Perspectives On Accounting*, 102399. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Cpa.2021.102399>
- Fadila, S. N., & Budiwitjaksono, G. S. (2022). *Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo*.
- Fauzan, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerjakaryawanyang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Danmotivasikaryawan Di Perusahaan Manufaktur*. Vol. 6 No. 2, 1860–1880.
- Firdaus, A. N., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. (N.D.). *Audit Operasional, Akuntabilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 10.
- Firdaus, A. N., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. (2021). *Audit Operasional, Akuntabilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 10.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V5i3.1786>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls) (4th Ed.)*.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 20.
- Hair, J. F., J. J., R., & M. Sarstedt. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review* 31:2–24. Doi: <Https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hair, J. F., J. J. Risher, M. Sarstedt, & C. M. Ringle. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review* 31:2–24. Doi: <Https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hanifah, N. (2019). *Akuntabilitas, Jenis, Dan Aspeknya Dalam Kehidupan*. <Https://Lifepal.Co.Id/Media/Akuntabilitas/>
- Hardani, A., N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Stiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi (Ed.))*.
- Herawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 18–25. <Https://Doi.Org/10.34005/Kinerja.V5i01.2237>
- Hernanik, N. D., & Handayati, P. (2022). *Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak, Pengaplikasian Sistem E-Filing, Dan Kualitas Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Pph Pasal 2*.

- Hua, J., Gu, G., Meng, W., & Wu, Z. (2013). *Age Band 1 Of The Movement Assessment Battery For Children-Second Edition: Exploring Its Usefulness In Mainland China. Research In Developmental Disabilities*. 801–808. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Ridd.2012.10.012>
- Humaeroh, S., Jumiati, I. E., & Maulana, D. (2022). *Analisis Transparansi Dalam Mendukung Akuntabilitas Realisasi Dana Desa Pada Desa Muruy Kecamatan Menes Kabupaten Pandeglang Tahun 2020*. 8.
- Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung, Darmawan, J., Roba'in, H., & Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung. (2022). Pengaruh Keberagaman Gender Dan Pengungkapan Risiko Terhadap Efisiensi Investasi. *Goodwood Akuntansi Dan Auditing Reviu*, 1(1), 29–47. <Https://Doi.Org/10.35912/Gaar.V1i1.1484>
- Iqbal, T., & Ahmad, S. (2022). Transparency In Humanitarian Logistics And Supply Chain: The Moderating Role Of Digitalisation. *Journal Of Humanitarian Logistics And Supply Chain Management*, 12(3), 425–448. <Https://Doi.Org/10.1108/Jhlscm-04-2021-0029>
- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman (Survei Pada Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231–246. <Https://Doi.Org/10.25105/Jat.V7i2.7446>
- Junaini, A. P., Wulanda, E. N., Isneli, Y., & Ramadhani, P. (2022). *Analysis Of Behavioral Aspects Impact On Accounting System (Study Case In Micro Small And Medium Businesses Karya Oli)*. 7.
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). The Impact Of Leadership On Firm Financial Performance: The Mediating Role Of Employees' Readiness To Change. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <Https://Doi.Org/10.1108/Lodj-02-2019-0088>
- Khoiriyah, N., & Rahayu, Y. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kurniawan, D. (2018). *Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Lampung)*. 12(2).
- Lee, C., Cheng, C.-F., Chuang, M.-T., Hsu, W.-C., Chen, Y.-H., & Cheng, K.-T. (2018). How Transparency And Accountability Matter In Regulating The Taiwan Water Supply Corporation. *Utilities Policy*, 52, 50–58. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Jup.2018.04.004>
- Leea, C., Chengb, C.-F., Chuangc, Min-T., Hsud, W.-C., & Chene, Y. (2018). *Betapa Pentingnya Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Mengatur Perairan Taiwan Perusahaan Pasokan*.
- Lestari, Y., Nurlina, & Azhar, I. (2022). *Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi, Dan Prinsip Efisiensi Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smp Negeri Simpang Kiri Kota Subulussalam*. 3, 805–819.
- Li, L., Li, G., & Chan, S. F. (2019). Corporate Responsibility For Employees And Service Innovation Performance In Manufacturing Transformation: The

- Mediation Role Of Employee Innovative Behavior. *Career Development International*, 24(6), 580–595. <Https://Doi.Org/10.1108/Cdi-04-2018-0109>
- Maharriffyan, M., & Oktaviani, R. M. (2021). Kajian Perilaku Pajak Umkm Dari Perspektif Theory Of Planned Behavior. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(2). <Https://Doi.Org/10.30813/Jab.V14i2.2550>
- Manuaba, I. A. D. P., & Muliartha Rm, K. (2019a). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 322. <Https://Doi.Org/10.24843/Eja.2019.V28.I01.P13>
- Manuaba, I. A. D. P., & Muliartha Rm, K. (2019b). Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 322. <Https://Doi.Org/10.24843/Eja.2019.V28.I01.P13>
- Maulidiana, U., Zainuddin, & Cut Rusmina. (2022). *Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh*. 4.
- Mc Leod, S. (2018). *Questionnaire: Definition, Examples, Design And Types*. <Https://Www.Simplypsychology.Org/Questionnaires.Html>
- Merawati, L. K. (2019a). Budgetary Goal Characteristics Dan Transparansi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 44–57. <Https://Doi.Org/10.32795/Widyaakuntansi.V1i1.246>
- Merawati, L. K. (2019b). Budgetary Goal Characteristics Dan Transparansi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 44–57. <Https://Doi.Org/10.32795/Widyaakuntansi.V1i1.246>
- Moyano-Fuentes, J., Maqueira-Marín, J. M., Martínez-Jurado, P. J., & Sacristán-Díaz, M. (2020a). Extending Lean Management Along The Supply Chain: Impact On Efficiency. *Journal Of Manufacturing Technology Management*, 32(1), 63–84. <Https://Doi.Org/10.1108/Jmtm-10-2019-0388>
- Moyano-Fuentes, J., Maqueira-Marín, J. M., Martínez-Jurado, P. J., & Sacristán-Díaz, M. (2020b). Extending Lean Management Along The Supply Chain: Impact On Efficiency. *Journal Of Manufacturing Technology Management*, 32(1), 63–84. <Https://Doi.Org/10.1108/Jmtm-10-2019-0388>
- Munandar, A., & Syahputera, R. (2021). *Pengaruh Penerapan Aspek Keperilakuan Pada Etika Akuntan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga*. 11(02), 10.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal Of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <Https://Doi.Org/10.1108/Ijqr-06-2017-0117>
- Nguyen, N. P., Evangelista, F., & Kieu, T. A. (2019). The Contingent Roles Of Perceived Budget Fairness, Budget Goal Commitment And Vertical Information Sharing In Driving Work Performance. *Journal Of Asian Business And Economic Studies*, 26(1), 98–116. <Https://Doi.Org/10.1108/Jabes-06-2018-0026>
- Nongkan, B. C., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2021). *Evaluasi Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada*

- Pt. Astra International, Tbk – Daihatsu Sales Operation (Dso) Cabang Malalayang). 8.*
- Novrianti, D., & Cahyaningdyah, D. (2022). *Peran Sistem Pengendalian Internal Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Anggaran Pada Unit Kerja Universitas Negeri Semarang*. 2.
- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Kspbs Bmt Al Fataa Kabupaten Pemalang*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.  
<Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V5i1.618>
- Otchere, O. A. S., Owusu, G. M. Y., & Bekoe, R. A. (2022). *Determinants Of Whistleblowing Intentions Of Accountants: A Middle Range Theoretical Perspective*. [Https://Doi.Org/10.1108/Jfc\\_07-2022-0168](Https://Doi.Org/10.1108/Jfc_07-2022-0168)
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). *Whistleblowing Intentions Of Accounting Students: An Application Of The Theory Of Planned Behaviour*. 477–492. <Https://Doi.Org/10.1108/Jfc-01-2019-0007>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Ketiga)*.
- Paulhus, D. L. (1991). *Balanced Inventory Of Desirable Responding (Bidr)*. In: J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Eds). Vol. 1.
- Pitaloka, R., & Trisnaningsih, S. (2022). *Aspek Keperilakuan Dalam Proses Penganggaran Di Perusahaan Jasa*. 6(2), 11.
- Pratiwi, P. Y., & Haninda, A. R. (2021). Strategi Manajemen Krisis Public Relations Dalam Mengembalikan Kepercayaan Karyawan. *Inter Script*, 23(1).
- Produksi Gula Pt Gmm, 2017-2020. (2021).  
<Https://Www.Lokadata.Id/Data/Produksi-Gula-Pt-Gmm-2017-2020-1617180857>
- Putri, N. K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017). *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 21.2, 1660–1688.  
<Https://Doi.Org/10.24843/Eja.2017.V21.I02.P29>
- Ramadita, E. S., & Suzan, L. (2019). *Pengaruh Biaya Produksi, Debt To Equity Ratio, Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas*. Vol.11, 159–168.
- Reo, H., Iriany Dewi Hermanus, & Hopong, Y. M. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pinjam (Ksp) Koperasi Kredit (Kopdit) Pintu Air Di Kabupaten Sikka)*. 05.
- Saraswati, N. P. A., & Suhartini, D. (2022a). Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money: Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(2), 459. <Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V6i2.569>
- Saraswati, N. P. A., & Suhartini, D. (2022b). Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(2), 459. <Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V6i2.569>
- Setia, M. S., Halim, A., & Setiyowati, S. W. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 7(1). <Https://Doi.Org/10.21067/Jrma.V7i1.4239>
- Setya Nusa, I. B., & Mutmainnah, U. G. (2022). Pengaruh Perencanaan Dan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Survei Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bandung). *Journal Of Economics, Management, Business And Accounting*, 2(2), 172–191. <Https://Doi.Org/10.34010/Jemba.V2i2.8539>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian Journal Of Business Studies*, 8(3), 266–282. <Https://Doi.Org/10.1108/Sajbs-12-2018-0142>
- Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Efisiensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 6(2), 68. <Https://Doi.Org/10.30587/Manajerial.V6i2.922>
- Sumadi, N. K., & Sriksih, N. L. D. (2022). *Pengaruh Budaya Tri Hita Karana, Akuntabilitas, Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Nusa Penida*. 10.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <Https://Doi.Org/10.26618/Profitability.V4i2.3781>
- Tambunan, M. J. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan*. 19(01).
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan: : A Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <Https://Doi.Org/10.54099/Hbr.V2i2.100>
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021a). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aneka Gas Industri Bitung*. 2(5), 4.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021b). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aneka Gas Industri Bitung*. 2(5).
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021c). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aneka Gas Industri Bitung*. 2(5).
- Umam, U., & Rusli, Z. (2021). Akuntabilitas Kinerja Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Vol. 7, No. 2, 202–213. [Https://Doi.Org/Doi 10.25299/Jiap.2021.Vol7\(2\).7747](Https://Doi.Org/Doi 10.25299/Jiap.2021.Vol7(2).7747)

- Wahyuni, I., & Pratiwi, E. T. (2022). *Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Matahari Putra Prima Tbk.* (*Hypemart Kota Baubau*). 4, 20.
- Wardiana, I. A. (2019a). *Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi.*
- Wardiana, I. A. (2019b). *Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi.* 8.
- Wijaya, R. H. (2021). *Identifikasi Peran Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kebijakan Perusahaan Menghadapi Pandemi Covid-19.* 8.
- Wijaya, R. H., & Setianingsih, F. A. (2021). Tinjauan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kebijakan Perusahaan Menghadapi Pandemi Covid-19. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(02), 121–128. <Https://Doi.Org/10.25134/Equi.V18i2.4063>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i3.40890>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i3.40890>
- Wong, E. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt.Anugerah Bahtera Lestari Di Kota Samarinda.* 3(1).
- Wuensch, K. L. (2005). *What Is A Likert Scale? And How Do You Pronounce "Likert?"* <Https://Core.Ecu.Edu/Wuenschk/Stathelp/Likert.Htm>

