

PENGARUH PEMBERDAYAAN STRUKTURAL DAN KEBIJAKAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKD PEMERINTAH KABUPATEN WONOGIRI

Estiningtyastuti

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri

E-mail: estiningtyastuti@stas.ac.id

Abstract: *This research aims to empirically test the influence of structural empowerment and compensation policies on employee performance accountability at the Office of the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Wonogiri regency. The study involved 110 respondents through questionnaires that had been distributed. Based on data quality tests, research data is declared to meet validity and reliability. The study used multiple linear regression analyses that had previously been tested on classical assumptions. Based on the results of the study showed that structural differentiation has a positive effect on performance accountability and performance allowance policies have a positive effect on performance accountability. The higher the intensity of local governments in conducting structural empowerment, the higher the level of performance accountability provided by civil servants. In addition, with the performance allowance, the aspect of transparency and accountability of performance provided by civil servants will be higher. Researchers suggest to be consistent in carrying out structural empowerment so that institutions can run optimally.*

Keyword: *Structural empowerment, compensation policies, and performance accountability, Local Government*

1. PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil (PNS) diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, kedisiplinan dan berorientasi pada kinerja organisasi (Ayu et al., 2020). Pada peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (Permenpan-RB) nomor 24 Tahun 2020, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintahan. Kajian tersebut merupakan suatu upaya dalam rangka implementasi *good government governance(G3)* (Asmawanti et al., 2020). Penerapan G3 mengharapakan peran aktif PNS untuk membenahi aktivitas organisasi untuk memberikan akuntabilitas yang baik. Salah satu upaya pembenahan aktivitas PNS yang dilakukan di lingkungan pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan struktural (structural empowerment). Pemberdayaan struktural merupakan suatu kemudahan pegawai dalam berkomunikasi, memperoleh dukungan, memperoleh informasi dan mengakses sumberdaya dalam organisasi. pemberdayaan struktural secara sistematis dapat memberikan support system bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya pemberdayaan struktural, memungkinkan PNS dapat berkolaborasi, berkomunikasi secara intensif dan inovatif dalam memberikan kinerja yang baik dan akuntabel (Orgambidez & Almeida, 2020).

Ketercapaian akuntabilitas kinerja pegawai tidak lepas dari peran proaktif PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peran proaktif PNS merupakan salah satu indikator adanya transparansi pemerintah daerah, dan kelengkapan pertanggungjawaban kinerja instansi terhadap masyarakat. Pertanggungjawaban pemerintah daerah yang akuntabel diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) nomor 29 tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. Perpres tersebut mencanangkan

keharusan instansi pemerintahan untuk membertanggungjawabkan kinerja melalui program pembangunan daerah yang terukur, sistematis dan terstruktur, serta memberikan kepastian pelaksanaan penggunaan anggaran tepat sasaran, transparan, akuntabel dan auditabel (Febrianti & Yuhertiana, 2021); (Gasparotto et al., 2018).

Sebagai pemicu agar kinerja PNS dapat optimal sesuai dengan yang diamanahkan peraturan perundang-undangan, maka perlu adanya suatu stimulus yang terukur dan konsisten. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah yaitu dengan memberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja diharapkan dapat menjadi motivasi bagi PNS sekaligus pemberian apresiasi atas kinerja pegawai. Pemerintah, melalui peraturan BKN RI Nomor 23 Tahun 2017 menjelaskan bahwa pemberian kompensasi bagi PNS (tunjangan kinerja) bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan perundangan undangan dalam menyusul laporan keuangan dan kegiatan, merumuskan tujuan organisasi, menciptakan inovasi dan budaya organisasi yang syarat terhadap transparansi dan akuntabilitas (Mogalana et al., 2020).

Tunjangan kinerja dinilai efektif dalam meningkatkan produktifitas kinerja (Mogalana et al., 2020). Penelitian (Siswoyo et al., 2019) menyebutkan bahwa tingginya remunerasi bagi pegawai memicu adanya peningkatan produktivitas kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian tunjangan kinerja merupakan cerminan perhatian instansi terhadap PNS. Menurut (Adeoye & Fields, 2014) tunjangan kinerja adalah stimulus keuangan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja dan prestasi serta konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan organisasi. Penelitian Febrianti & Yuhertiana, (2021); Camelo & Ponczek, (2021) menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap perundang-undangan memberikan pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya kepatuhan PNS mengakselerasi kebijakan, Akuntabilitas kinerja semakin meningkat. Menurut (Ahyaruddin & Akbar, 2018); (Lilis Saidah Napisah & Cecep Taufiqurachman, 2020) Akuntabilitas adalah suatu upaya pengungkapan pertanggungjawaban yang transparan, menjelaskan kinerja, kepada atasan dan masyarakat serta kesesuaian dengan tujuan pembangunan dan peraturan perundang-undangan.

Ayu et al. (2020); Junaidi & Mirasanti (2020) dan Yao et al. (2020) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sudut pandang organisasi dan kelembagaan, akuntabilitas kinerja dapat dilihat dari seberapa baik instansi dalam melakukan pembedayaan struktural. Hal tersebut diungkapkan dalam penelitian Orgambidez & Almeida (2020); Amor et al. (2021), bahwa *work engagement* dan peningkatan produktivitas kinerja merupakan dimensi yang saling terkait. Pemberdayaan struktural adalah upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan komunikasi antar pegawai, akses sumberdaya, dukungan antar pegawai dalam organisasi, dalam rangka peningkatan kinerja (Orgambidez & Almeida, 2020); (Nuvasari, 2019).

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Wonogiri merupakan salah satu satuan kerja pada pemerintah daerah yang melakukan implementasi kebijakan pemerintah pusat dalam rangka memberikan tunjangan kinerja kepada PNS. Saat ini BPKD Kabupaten Wonogiri telah berupaya meningkatkan kualitas pelaporan, produktivitas kinerja dan akuntabilitas pemerintah daerah melalui pengelolaan keuangan daerah. Sebagai *leading sector* dalam menciptakan tata Kelola keuangan yang transparan dan akuntabel, BPKD Kabupaten Wonogiri meningkatkan fokus kerja melalui orientasi pada pelayanan akuntabel, kompeten, menciptakan ruang lingkup kelembagaan yang harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.

Berdasarkan kajian tersebut maka perlu adanya pendekatan penelitian untuk menilai kinerja PNS melalui pemberdayaan struktural dan implementasi kebijakan tunjangan kinerja di BPKD Kabupaten wonogiri. Melihat pentingnya kajian penelitian mengenai penerapan kebijakan tunjangan kinerja dan pemberdayaan struktural dalam rangka mengevaluasi kinerja

pemerintah daerah, serta melihat dinamika BPKD pemerintah kabupaten Wonogiri yang didukung dengan kajian literatur, penelitian ini mengambil judul pengaruh kebijakan pemberdayaan struktural dan kebijakan tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja pada BPKD Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi mengenai seberapa baik implementasi kebijakan pemerintah pusat terkait dengan tunjangan kinerja dan bagaimana satuan kerja BPKD kabupaten Wonogiri melakukan pemberdayaan struktural dalam rangka menciptakan akuntabilitas.

Hipotesis Penelitian

H1: Pemberdayaan struktural berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

H2: Kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

2. METODOLOGI

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif dengan metode survey (Apuke, 2017). Perolehan data yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner. Kuesioner telah dibagikan kepada pegawai BPKD Kabupaten Wonogiri sebanyak 150 eksemplar kemudian Kembali sebanyak 110 eksemplar. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan melakukan uji validitas, reliabilitas dan uji regresi linear berganda.

Definisi operasional dan pengukuran variabel

Berikut merupakan tabel defisini operasional dan pengukuran variabel:

Tabel 1

No	Variabel	Sumber	Skala likert
1	Dependen: Akuntabilitas (16 pertanyaan) Indikator 1. Spesifikasi Pelaporan 2. Pengukuran 3. Ketercapaian 4. Jangka waktu pengerjaan 5. Dapat dipantau 6. Dapat dipantau 7. transparansi	Febrianti & Yuhertiana, (2021) Ahyarudin & Akbar (2018)	1-5
2	Independen (X1) : Pemberdayaan Struktural (10 Pertanyaan) Indikator: 1. Kemudahan komunikasi 2. Kemudahan akses sumber daya 3. Dukungan atasan 4. Kerjasama 5. Kepercayaan 6. Kejelasan maksud tugas dan tujuan 7. kooperatif	orgambied dan Almeida, (2020).	1-5
3	Independen (X2): Kebijakan Tunjangan kinerja (15 Pertanyaan) 1. beban kerja sesuai 2. kesetaraan 3. sesuai upaya pegawai 4. terpisah dari gaji 5. transparan dan konsisten diterima 6. masuk akal 7. termotivasi	Febrianti (2021); Camelo (2021)	1-5

Metode analisis data

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variable Y dengan kriteria penerimaan hipotesis dengan alpha 0,05. Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk memenuhi kelayakan estimasi regresi linear, penelitian ini menggunakan Uji Asumsi klasik (Ibrahim et al., 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

1) Statistik deskriptif

Di bawah ini merupakan statistik deskriptif dalam penelitian.

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Keterangan
Pemberdayaan Struktural	110	4,05	Sangat tinggi
Kebijakan Tunjangan Kinerja	110	3,38	Tinggi
Akuntabilitas Kinerja	110	4,25	Sangat tinggi

Sumber: Data Statistik Diolah (2022)

2) Uji Validitas dan Reliabilitas

Dibawah ini merupakan tabel validitas dan reliabilitas penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas

Validitas				
KMO and Bartlett's Test		Pemb. Struktural	Kebijakan tunjukin	Akunt. kinerja
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		.581	.572	.579
Bartlett's Test of Sphericity	<i>Approx. Chi-Square</i>	388.144	651.056	314,815
	<i>df</i>	110	110	110
	<i>Sig.</i>	.000	.000	.000
Reliabilitas				
N		Cronbach Alpha		
110		0,771		

Sumber: Data Statistik Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, uji validitas diukur dengan menggunakan validitas faktor dengan uji *Kaiser Meyer-Olkin* (KMO). Hasil signifikansi menunjukkan nilai < 0,05 (kurang dari 5%) dan nilai KMO 0,581 (pemberdayaan struktural), 0,572 (Kebijakan tunjangan kinerja), dan 0,579 pada akuntabilitas kinerja. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan valid karena semua variable memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan nilai sig. kurang dari 0,05. Kemudian reliabilitas penelitian yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach alpha* 0,771 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel, konsisten dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk memastikan bahwa data penelitian dapat dipredeksi dengan baik dan memenuhi kaidah linearitas dan standar pengukuran regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas. Berikut merupakan tabel uji asumsi klasik dalam penelitian.

Tabel 4 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas		
Pengujian	Signifikansi	keputusan
Kolmogorov Smirnov	0,253	Terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas		
Variabel	Tolerance	VIF
Pemberdayaan Struktural	0,964	1,081
Kebijakan Tunjangan Kinerja	0,821	1,074
Keputusan: tidak terdapat multikolinearitas		
Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser		
Variabel	Sig.	Durbin watson
Pemberdayaan Struktural	0,461	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Kebijakan Tunjangan Kinerja	0,204	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi		
model	Variable independen	Durbin Watson
Nilai dL: 1,66336 Nilai dU: 1,71517	Pemberdayaan struktural dan kebijakan tunjangan kinerja	2,101
Keputusan: tidak terdapat autokorelasi		

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Pada tabel 4 di atas dijelaskan mengenai uji asumsi klasik. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 hal tersebut menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pada variabel pemberdayaan struktural maupun kebijakan tunjangan kinerja memiliki nilai tolerace lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal tersebut menjelaskan bahwa data penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pemberdayaan dan kebijakan tunjangan kinerja sebesar 0,461 dan 0,204 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian tidak terdapat heteroskedastisitas. Kemudian, pada uji autokorelasi, nilai durbin watson sebesar 2,101 sehingga nilai (4-D) yaitu 1,899. Pada tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai 1,899 > dU 1,66336 sehingga tidak terdapat autokorelasi negatif, dan data tidak terdapat autokorelasi positif karena nilai DW sebesar 2,101 lebih besar dari nilai dU 1,66336.

4) Uji Regresi linear berganda

Dibawah ini merupakan tabel regresi linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

Variabel	Intensi		
	Beta Koefisien	t-stat	Sig.
Pembedayaan Struktural	0,281	5,063	0,000
Kebijakan Tunjangan Kinerja	0,187	4,013	0,030
Constant	β	Std.Error	15,441
	5,381		

R ²	0,412		
Adjusted R Square	0,205		
F	-	12,123	0,000 ^b
Confident level	95%	Alpha	0,05

Sumber: data diolah (2022)

Pada tabel 5 di atas menjelaskan variabel pemberdayaan struktural memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan memiliki koefisien regresi positif hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Pada variabel kebijakan tunjangan kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,030 yang menyatakan terdapat pengaruh positif kebijakan tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja PNS. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kedua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian sebesar 0,205 atau 20,5%, hal tersebut menyatakan bahwa pemberdayaan struktural dan kebijakan tunjangan kinerja dapat menjelaskan akuntabilitas kinerja sebesar 20,5%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Kemudian secara bersama-sama pemberdayaan struktural dan kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, hal tersebut dijelaskan adanya nilai sign. F sebesar 0,000.

3.2. Pembahasan

a. Pemberdayaan struktural berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

Pemberdayaan struktural merupakan aktivitas internal pemerintah daerah dalam mengakomodir aktivitas PNS agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dengan mengedepankan kemudahan dalam berkomunikasi, pemanfaatan sumberdaya, intensitas komunikasi, serta adanya dukungan secara institusional. Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan struktural memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi intensitas pemerintah daerah dalam melakukan pemberdayaan secara struktural maka semakin tinggi tingkat akuntabilitas kinerja yang diberikan oleh PNS. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian (Orgambidez & Almeida, 2020) yang menjelaskan mengenai pemberdayaan struktural merupakan salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kontek penelitian di BPKD Pemerintah Kabupaten Wonogiri menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural merupakan salah satu instrumen yang penting dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja. Dengan adanya pemberdayaan struktural, PNS dapat berinteraksi dengan baik dan bekerja secara kolaboratif dan kolektif, terlebih dengan adanya transparansi informasi dan kemudahan pemanfaatan sumberdaya. Hal tersebut akan mendukung PNS untuk dapat memberikan kinerja terbaik dalam rangka menciptakan *Good Government Governance*. PNS lebih leluasa dalam bekerja ketika komunikasi lintas struktural dapat terjalin dengan baik. Selain itu PNS dapat bekerja secara optimal ketika adanya dukungan dan motivasi secara struktural melalui pemanfaatan sumberdaya, budaya organisasi, maupun transparansi informasi. Adanya hal tersebut dapat memberikan kinerja yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan auditabel.

b. Kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya implementasi kebijakan tunjangan kinerja memberikan motivasi bagi PNS untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai amanah undang-undang. Dengan adanya tunjangan kinerja, maka aspek transparansi, tepat waktu, kehati-hatian, kejelasan informasi pelaporan akan semakin baik. Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengendalian internal dalam rangka menjaga konsistensi implementasi tunjangan kinerja maka tingkat akuntabilitas kinerja yang diberikan PNS akan semakin tinggi. Hal tersebut berdampak pada kualitas pelaporan yang baik dan tingkat kepercayaan

masyarakat yang tinggi. Adanya tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi akan semakin memberikan kemudahan suatu instansi pemerintahan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian (Mogalana et al., 2020); (Siswoyo et al., 2019) dan (Adeoye & Fields, 2014) yang menjelaskan bahwa implementasi tunjangan kinerja memberikan motivasi PNS untuk bekerja semakin baik dan pada akhirnya akan memberikan akuntabilitas kinerja yang baik.

Pentingnya akuntabilitas kinerja dalam pemerintahan sangat vital demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik yang berorientasi pada pembangunan nasional jangka panjang. PNS di BPKD Kabupaten Wonogiri memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya akuntabilitas kinerja. Kesadaran tersebut ditunjukkan dengan adanya kemampuan organisasi dan pegawai dalam memenuhi kebutuhan pokok dalam memperoleh tunjangan kinerja, seperti ketepatan pelaporan, transparansi, kedisiplinan, kejelasan pelaporan, dan keakuratan penyampaian informasi, serta pembelajaran berkesinambungan mengenai prinsip-prinsip akuntabilitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pemberdayaan struktural dan kebijakan tunjangan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja PNS pada Badan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Terdapat 110 kuesioner yang kembali dan dapat dianalisis. Penelitian ini telah memenuhi kaidah pengujian melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Berdasarkan uji t pada regresi linear berganda menunjukkan pembedayaan struktural berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja dan kebijakan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

4.2. Saran

Pemberdayaan struktural merupakan instrument yang penting dalam menentukan akuntabilitas kinerja. Peneliti menyarankan agar pemberdayaan struktural secara konsisten dibangun dalam lingkup satuan kerja di pemerintah daerah karena dengan adanya pemberdayaan struktural, kelembagaan dapat berjalan secara optimal. Selain itu kebijakan tunjangan kinerja perlu untuk dioptimalkan guna memberikan motivasi bagi PNS selain itu perlu adanya pengendalian internal yang baik agar proses implementasi kebijakan tersebut dapat berjalan secara konsisten. Untuk penelitian kedepan, pemberdayaan struktural dan akuntabilitas kinerja perlu untuk diteliti lebih lanjut baik secara kualitatif maupun kuantitatif komprehensif agar dapat memberikan rekomendasi bagi instansi pemerintahan guna tercapainya akuntabilitas kinerja.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada BPKD Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada LPPM STIE Swasta Mandiri yang memberikan dorongan bagi penulis agar dapat menyelesaikan penelitian ini dan membantu peneliti dalam mempersiapkan sarana prasarana untuk penulis dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345–352. <https://doi.org/10.1080/09718923.2014.11893369>

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2018). Indonesian Local Government's Accountability and Performance: the Isomorphism Institutional Perspective. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 19(1). <https://doi.org/10.18196/jai.190187>
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Asmawanti, D., Sari, A. mayang, Fitranita, V., & Oktari, I. W. (2020). Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Journal f Applied Accounting And Tax*, 5(1), 85–94. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAAT/article/view/1850>
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, :, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Camelo, R., & Ponczek, V. (2021). Teacher Turnover and Financial Incentives in Underprivileged Schools: Evidence from a Compensation Policy in a Developing Country. *Economics of Education Review*, 80. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102067>
- Febrianti, T., & Yuhertiana, I. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 14(1), 137–146. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis/page137>
- Gasparotto, L. S., Pacheco, N. A., Basso, K., Corte, V. F. D., Rabello, G. C., & Gallon, S. (2018). The role of regulation and financial compensation on trust recovery. *Australasian Marketing Journal*, 26(1), 10–16. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2018.01.002>
- Ibrahim, A., Cahyani, D., Nursalim, M. M., & ... (2019). The Analysis of E-Learning Model with Technology of Acceptance Model (TAM) Method in Faculty of Computer Science Sriwijaya University. *Journal of Physics ...* <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1338/1/012025/meta>
- Junaidi, J., & Mirasanti, L. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10(2), 66–81. <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE>
- Lilis Saidah Napisah, & Cecep Taufiqurachman. (2020). MODEL PENGELOLAAN DANA DESA MELALUI PRINSIP AKUNTABILITAS PUBLIK DAN TRANSPARANSI DI KABUPATEN BANDUNG. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.38204/jrak.v6i2.397>
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., Fajar, Y., Yana, F., Sukabumi, U. M., & Kerja, P. (2020). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. *Business Mangement and Entrepreneurship Journal*, 2(52), 1–7. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3600>
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country

study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>

Nuvitasari, A. (2019). Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap perilaku berorientasi pelanggan dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator. *FENOMENA*, 28(1).
<https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2387>

Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 109.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103672>

Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa*.
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/7939>

Yao, W., Sang, Y., Shen, Y., & Han, P. (2020). Performance sensitivity of non-executive compensation in China: The role of economic policy uncertainty. *Economic Modelling*, 93, 310–320. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.08.015>