

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, *JOB RELEVANT INFORMATION*,  
MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH  
DAERAH DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**

**Amiruddin Vidya Juniarsyah**

Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

[amiruddinvidya.2021@student.uny.ac.id](mailto:amiruddinvidya.2021@student.uny.ac.id)

**Abdullah Taman**

Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

[abtaman@uny.ac.id](mailto:abtaman@uny.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja aparat pemerintah daerah, (2) *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja aparat pemerintah daerah, (3) Motivasi Terhadap Kinerja aparat pemerintah daerah, (4) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja aparat pemerintah daerah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian adalah pegawai eselon III dan IV atau yang mewakili dari beberapa instansi pemerintah di Kota Yogyakarta sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, (2) *Job Relevant Information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, (4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah.

**Kata Kunci:** Partisipasi Penyusunan Anggaran, *Job Relevant Information*, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Aparat Pemerintah Daerah

**Abstract**

*This study aims to determine: (1) the effect of budgetary participation on the performance of local government officials, (2) job-relevant information on the performance of local government officials, (3) motivation on the performance of local government officials, (4) the effect of job satisfaction on the performance of local government officials. This type of research is quantitative research. The subjects were 128 echelon III and IV employees, representing several government agencies in Yogyakarta City. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection used a direct survey. The results show that: (1) budgetary participation has a positive and significant effect on the performance of local government officials, (2) job-relevant information has a positive and significant effect on the performance of local government officials, (3) motivation has a positive and significant effect on the performance of local government officials, (4) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of local government officials.*

**Keywords:** *Participation Budgeting, Job Relevant Information, Motivation, Job Satisfaction, Performance of Local Government Officials*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era reformasi birokrasi yang terus berkembang, berbagai sektor pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kualitas tata kelolanya, terutama dalam aspek akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan publik yang responsif Iswahyudi *et al.*, (2020). Reformasi ini tidak hanya menuntut perubahan dalam struktur kelembagaan, tetapi juga mendorong perubahan budaya kerja, pola pikir, dan sistem manajerial di kalangan aparatur negara. Penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan publik dan pelaksanaan program pembangunan bagi masyarakat. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa dalam praktiknya, kinerja aparatur pemerintahan daerah di banyak wilayah masih menunjukkan kelemahan dan membutuhkan perbaikan sistemik. Penelitian menurut Akbar *et al.*, (2012) terhadap survei dari 457 pemerintah daerah terdapat 21,4% respon menunjukkan bahwa implementasi *Performance Measurement System* (Sistem Pengukuran Kinerja) berskala nasional tidak sepenuhnya dipahami atau diterapkan konsisten. menemukan bahwa banyak indikator yang digunakan pemerintah daerah cenderung dipenuhi sekadar untuk memenuhi formalitas regulasi, bukan untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Persoalan integritas dan akuntabilitas juga menjadi tantangan yang mempengaruhi kepercayaan publik. Laporan penindakan korupsi nasional menunjukkan jumlah kasus yang masih signifikan setiap tahunnya misalnya ratusan kasus yang ditangani lembaga penegak hukum (KPK) dan organisasi masyarakat sipil mencatat ratusan perkara dan puluhan hingga ratusan tersangka dalam rentang waktu terakhir yang sebagian berkaitan dengan pengadaan barang/jasa dan tata kelola daerah. Berdasarkan Pengadilan Negeri Yogyakarta, (2025) Yogyakarta sendiri tercatat pada tahun 2022 jumlah perkara tindak pidana korupsi di Pengadilan Negeri Yogyakarta tercatat diterima sebanyak 83 perkara kasus korupsi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kerentanan koruptif di lingkungan pemerintahan yang dapat melemahkan efektivitas pelaksanaan program dan realisasi anggaran

Permasalahan sampah yang telah terjadi di lingkungan Kota Yogyakarta juga turut menjadi

salah satu gambaran persoalan kinerja yang kurang optimal. Kapasitas pengelolaan sampah yang tersedia belum mampu mengimbangi produksi sampah harian dilaporkan pengolahan sekitar 190 ton/hari sedangkan produksi diperkirakan mencapai ~300 ton/hari, sehingga terdapat celah penanganan yang signifikan. Temuan audit dan pemeriksaan lokal juga mencatat ketidakefektifan pengelolaan sampah serta adanya temuan pelanggaran pengelolaan yang membutuhkan penanganan lebih lanjut. Kekurangan kapasitas ini mencerminkan problem implementasi kebijakan dan koordinasi operasional yang erat kaitannya dengan kinerja birokrasi daerah Warta Jogja, (2025).

Partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak hanya dianggap sebagai simbol demokratisasi dalam pengelolaan keuangan daerah, tetapi lebih dari itu, merupakan upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran, serta sebagai bentuk penguatan akuntabilitas publik Yunita Christy *et al.*, (2021) . Dalam konteks ini, Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai salah satu entitas pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan historis yang khas, memikul tanggung jawab besar dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, serta berbasis partisipasi yang substantif.

Pemerintah Kota Yogyakarta tidak hanya menghadapi tuntutan dari pemerintah pusat melalui regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Amaluddin & Saputra, (2021) tentang Pemerintahan Daerah, tetapi juga dari masyarakat yang semakin sadar akan hak dan perannya dalam mengontrol serta terlibat dalam proses pembangunan. Dalam kerangka itu, penyusunan anggaran bukanlah sekadar proses administratif yang berorientasi pada pemenuhan prosedur formal, melainkan menjadi refleksi komitmen pemerintah dalam mengedepankan prinsip kolaboratif, akuntabel, dan responsif Fitria *et al.*, (2024). Pelibatan aparatur dalam penyusunan anggaran menjadi sangat krusial karena aparat merupakan pelaksana utama kebijakan publik yang mengetahui secara langsung permasalahan teknis di lapangan. Ketika aparat dilibatkan sejak awal, mereka akan merasa menjadi bagian dari proses perumusan arah kebijakan organisasi, yang pada akhirnya menciptakan rasa memiliki (*sense of ownership*) dan

tanggung jawab terhadap hasil pelaksanaan program Wuriasih *et al.* (2022). Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja, baik dari sisi kualitas pelayanan maupun efisiensi anggaran.

Aparat yang diberi ruang untuk berpartisipasi belum tentu menunjukkan peningkatan kinerja jika mereka tidak memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan, tidak memahami peraturan yang mengikat tugas dan tanggung jawabnya, tidak memiliki motivasi yang memadai untuk terlibat secara aktif, atau tidak merasa puas dengan pekerjaannya Wuriasih *et al.* (2022). Dengan kata lain, efektivitas partisipasi sangat bergantung pada kesiapan dan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Dias Amaral *et al.* (2023) Mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk mencapai prestasi, serta kepuasan kerja, sebagai indikator kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja, juga berperan penting dalam menentukan kualitas dan intensitas partisipasi yang diberikan oleh aparat. keberhasilan partisipasi dalam memengaruhi kinerja tidak hanya bergantung pada tingkat pelibatan aparat secara kuantitatif, tetapi juga pada kualitas lingkungan kerja dan kesiapan personal aparat yang bersangkutan. Salah satu aspek utama adalah *Job Relevant Information*, yaitu informasi yang relevan dan dibutuhkan oleh aparat untuk menjalankan tugasnya secara efektif Azizah *et al.* (2022). Informasi ini mencakup data perencanaan, alokasi sumber daya, capaian program sebelumnya, serta pedoman dan prosedur teknis yang diperlukan dalam penyusunan anggaran. Ketika aparat memiliki akses terhadap informasi yang tepat, lengkap, dan terkini, mereka akan lebih siap dalam memberikan kontribusi yang bermakna selama proses penyusunan anggaran. Dengan kata lain, *Job Relevant Information* menjadi fondasi penting bagi pengambilan keputusan yang cerdas, rasional, dan akuntabel.

Motivasi kerja memegang peran penting sebagai determinan perilaku kerja yang produktif. Dalam konteks organisasi publik seperti Pemerintah Kota Yogyakarta, motivasi dapat bersumber dari berbagai hal, baik intrinsik seperti rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kebanggaan terhadap profesi, maupun ekstrinsik seperti sistem penghargaan, pengakuan dari pimpinan, serta insentif

finansial. Menurut Suharsono, (2023) aparat yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar, bersedia bekerja melampaui tugas-tugas rutin, dan cenderung berorientasi pada hasil (*outcome-oriented*). Motivasi yang kuat juga mendorong aparat untuk terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam penyusunan anggaran, karena mereka merasa bahwa partisipasi mereka memiliki nilai dan dampak nyata terhadap keberhasilan organisasi Dias Amaral *et al.* (2023).

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan refleksi dari sejauh mana harapan individu terhadap lingkungan kerja terpenuhi. Faktor-faktor seperti kondisi fisik kerja, hubungan interpersonal, kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, dan keadilan dalam distribusi beban kerja menjadi penentu utama tingkat kepuasan aparat. Ketika aparat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi Suharsono, (2023). Kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong aparat untuk berkontribusi lebih besar dalam setiap proses organisasi, termasuk dalam penyusunan anggaran. Mereka akan lebih peduli terhadap hasil kerja kolektif dan menunjukkan komitmen dalam mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian oleh Irmawati, (2022) menyatakan bahwa *Stewardship Theory* memandang bahwa aparat sebagai pelayan publik akan cenderung bertindak untuk kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, sehingga dapat memperkuat dampak positif partisipasi terhadap kinerja. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Julyarsyah, (2020) menemukan pengaruh positif signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja, sedangkan Irfan *et al.*, (2020) menemukan hubungan positif namun tidak signifikan. Perbedaan ini menunjukkan adanya potensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, *Job Relevant Information*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah.

Oleh karena itu, Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Partisipasi**

**Penyusunan Anggaran, Job Relevant Information, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Pemerintah Kota Yogyakarta”.**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Zakariah et al. (2020), yang menekankan penggunaan data empiris, objektivitas, pengukuran terstandar, penalaran logis, dan prosedur penelitian yang sistematis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian tidak hanya berupaya menggambarkan fenomena, tetapi juga membuktikan secara empiris hubungan dan arah pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Penelitian ini tergolong penelitian kausalitas atau asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antarvariabel, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, maupun interaktif. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk menguji hubungan antarvariabel independen dan dependen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian dilaksanakan pada Pemerintah Kota Yogyakarta dengan periode pelaksanaan pada bulan Agustus 2025 hingga penelitian selesai. Populasi penelitian mencakup pejabat struktural dan fungsional Pemerintah Kota Yogyakarta yang memiliki kewenangan dalam proses penyusunan anggaran, seperti Kepala Dinas/Bagian, Kepala Sub/Bagian Keuangan, Mantri, serta pejabat lain yang terkait. Berdasarkan data BKPP Kota Yogyakarta Tahun 2025, populasi tersebut berjumlah 657 pejabat struktural dan 1.892 pejabat fungsional sehingga total populasi mencapai 2.549 pegawai. Kriteria responden yang dipilih adalah aparatur pada level eselon III dan IV atau pejabat yang mewakili dengan syarat memahami sekaligus terlibat langsung dalam penyusunan anggaran. Teknik penentuan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penentuan jumlah sampel dilakukan

menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen, sehingga diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 96 responden.

Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif, evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian melalui penyajian nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi, sehingga hasil penelitian lebih mudah dipahami. Selanjutnya, evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan melalui penilaian convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity dipenuhi apabila nilai *loading factor* setiap indikator melebihi 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) minimal 0,50. Sementara itu, discriminant validity dinilai melalui kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Uji reliabilitas dilakukan melalui nilai composite reliability dan Cronbach's alpha, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, meskipun composite reliability diprioritaskan sebagai ukuran utama reliabilitas internal.

Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel dalam model konseptual yang diuji melalui nilai  $R^2$  dan  $F^2$ . Nilai  $R^2$  menunjukkan besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan nilai  $F^2$  menunjukkan besar kecilnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial. Nilai  $R^2$  antara 0,51 hingga 0,99 menunjukkan tingkat pengaruh yang kuat, nilai antara 0,10 hingga 0,50 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai antara 0 hingga 0,09 menunjukkan pengaruh lemah. Adapun nilai  $f^2$  sebesar 0,35 menggambarkan pengaruh besar, 0,15 pengaruh sedang, dan 0,02 pengaruh kecil.

Tahap terakhir analisis adalah pengujian hipotesis yang dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) melalui prosedur *bootstrapping* untuk mengatasi

permasalahan distribusi data yang tidak normal. Path coefficient digunakan untuk menilai arah pengaruh antarvariabel, di mana nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan pengaruh berlawanan. Keputusan penerimaan hipotesis didasarkan pada nilai *T-statistic* dan *P-value*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5 persen atau apabila nilai *P-value* kurang dari 0,05.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

Berdasarkan Tabel 1 Penelitian ini menggunakan data yang telah diperoleh dari kuesioner yang dibagikan ke 135 responden pegawai eselon III dan IV atau yang berwenang mewakili dari beberapa instansi pemerintah di Kota Yogyakarta.

**Tabel 1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner Dapat Diolah	128	94,8%
Kuesioner Tidak Memenuhi Kriteria	7	5,2%
Kuesioner yang Disebar	135	100%

Karakteristik responden dapat memberi gambaran yang berkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, serta jabatan responden.

#### **1. Usia**

Tabel 2 menunjukkan rentang usia responden yang telah mengisi kuesioner. Tabel menunjukkan bahwa dari 128 responden, mayoritas berada pada kelompok usia produktif

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
<25	1	0,8%
25-35	52	40,6%
36-50	52	40,6%
51-60	23	18,0%
Total	128	100%

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 25 hingga 50 tahun, yang menunjukkan bahwa responden berada pada rentang usia produktif kerja.

#### **2. Jenis Kelamin**

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	51	39,8%
Wanita	77	60,2%
Total	128	100%

Tabel 3 menunjukkan responden laki-laki sebanyak 51 orang atau dengan presentase sebesar 39,8% sedangkan responden perempuan sebanyak 77 orang atau dengan presentase sebesar 60,2% %. Melalui perbandingan tersebut dapat diambil kesimpulan dengan hasil pasti dari 128 orang yang mengisi kuesioner sebagai besar perempuan.

#### **3. Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S3	0	0%
S2 dan S1	86	67,2%
D3	30	23,4%
Lain-Lain	12	9,4%
Total	128	100%

Dari 128 responden yang terlibat dalam penelitian, sebagian besar memiliki pendidikan terakhir S1 dan S2, yaitu sebanyak 86 orang (67,2%). Hal ini menggambarkan bahwa aparatur pemerintah daerah yang menjadi responden memiliki latar belakang pendidikan yang relatif baik, yang dapat mendukung kemampuan analitis, pemahaman kebijakan, serta pelaksanaan tugas secara profesional.

#### **4. Lama Bekerja**

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	2	1,6%
1-5 Tahun	47	36,7%
6-10 Tahun	13	10,2%
>10 Tahun	66	51,6%
Total	128	100%

Tabel menunjukkan bahwa dari 128 responden, mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan memahami dengan baik sistem serta mekanisme kerja di lingkungan pemerintah daerah.

#### **5. Jabatan**

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepala Bagian/Dinas	3	2,3%
Kabag/Kabid/Sekretaris	22	17,2%
Mantri	1	0,8%
Analisis	1	0,8%
Analisis kebijakan ahli muda	1	0,8%
PAM	1	0,8%
Pejabat Fungsional	2	1,6%
Penelaah Teknis Kebijakan	11	8,6%
Pengelola Layanan Operasional	1	0,8%
Pengolah Data dan Informasi	4	3,1%
Perencana Ahli Pertama	1	0,8%
Staff	18	14,1%
Staf Jawatan Sosial	1	0,8%
Staff Keuangan	2	1,6%
Tenaga Administrasi	1	0,8%
Staff Bidang Keuangan	36	28,1%
Lain-lain	22	17,2%
Total	128	100%

Berdasarkan tabel distribusi jabatan kategori jabatan yang paling dominan adalah Staff Bidang Keuangan hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari bidang keuangan, yang berperan penting dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan anggaran daerah.

## **B. Analisis Statistik Deskriptif**

### **1. Kinerja Aparat Pemerintah**

Kode Pernyataan	Persentase Jawaban					Std. Deviasi
	STS	TS	S	SS	Mean	
KAPD1	0	0	92	36	3,281	0,45
KAPD2	0	0	89	39	3,305	0,46
KAPD3	0	0	83	45	3,352	0,477
KAPD4	0	0	94	34	3,266	0,442
KAPD5	0	1	87	40	3,305	0,477
KAPD6	0	0	93	35	3,273	0,446
KAPD7	0	0	98	30	3,234	0,424

Secara keseluruhan, nilai mean berkisar antara 3,234 hingga 3,352, dan seluruhnya berada pada kategori “Tinggi.” artinya, kinerja aparatur pemerintah daerah dinilai sangat baik oleh para responden. Selain itu, nilai standar deviasi yang relatif kecil (0,424–0,477) menunjukkan bahwa tanggapan responden cukup homogen, artinya tidak terdapat perbedaan besar dalam penilaian mereka terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD) berada pada kategori tinggi. kegiatan.

### **2. Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Tabel 7 Distribusi Jawaban Partisipasi Penyusunan Anggaran

Kode Pernyataan	Persentase Jawaban					Std. Deviasi
	STS	TS	S	SS	Mean	
PPA1	0	10	83	35	3,195	0,56
PPA2	1	7	87	33	3,188	0,556
PPA3	0	10	87	31	3,164	0,542
PPA4	0	33	77	18	2,883	0,62
PPA5	0	10	86	32	3,172	0,546

Seluruh pernyataan pada variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) memiliki nilai rata-rata di atas 2,88, yang termasuk dalam kategori “Tinggi” dengan sebagian besar responden-nya menjawab “Setuju” dan “Sangat Setuju”. Variasi jawaban yang relatif kecil (std. deviasi antara 0,54–0,62) juga mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap partisipasi penyusunan anggaran cukup homogen, menandakan adanya kesamaan pandangan dan pengalaman antarpegawai dalam konteks ini.

### **3. Job Relevan Information**

Tabel 8 Distribusi Jawaban *Job Relevant Information*

Kode Pernyataan	Persentase Jawaban					Std. Deviasi
	STS	TS	S	SS	Mean	
JRI1	0	0	104	24	3,18	0,384
JRI2	0	1	107	20	3,156	0,363
JRI3	0	2	108	18	3,133	0,362
JRI4	0	3	107	18	3,125	0,375
JRI5	0	1	100	27	3,195	0,416

Secara keseluruhan, nilai mean seluruh indikator JRI berkisar antara 3,125 hingga 3,195, yang berada dalam kategori “Tinggi”. Rendahnya nilai standar deviasi (0,36–0,42) menunjukkan bahwa persepsi responden relatif homogen, menandakan adanya kesamaan pandangan bahwa informasi kerja di lingkungan pemerintah daerah telah dikelola dan disampaikan dengan baik.

#### 4. Motivasi

Secara keseluruhan, nilai mean variabel motivasi berkisar antara 2,758 hingga 3,195, yang seluruhnya berada pada kategori “Tinggi”. Nilai standar deviasi yang relatif kecil (0,52–0,71) menunjukkan bahwa persepsi responden cukup homogen, menandakan adanya kesamaan pandangan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal

Tabel 9 Distribusi Jawaban Motivasi

Kode Pernyataan	Persentase Jawaban					Std. Deviasi
	STS	TS	S	SS	Mean	
M1	0	13	93	22	3,055	0,616
M2	6	23	82	17	2,891	0,64
M3	8	38	69	13	2,758	0,715
M4	0	6	92	30	3,18	0,63
M5	0	21	87	20	2,977	0,631
M6	0	4	93	31	3,172	0,588
M7	0	2	96	30	3,18	0,522
M8	0	10	97	21	3,031	0,585
M9	0	4	94	30	3,195	0,546
M10	0	4	94	30	3,164	0,57
M11	0	2	102	24	3,117	0,554
M12	0	19	93	16	2,922	0,607
M13	0	11	102	15	2,992	0,523
M14	1	10	99	18	3	0,586

#### 5. Kepuasan Kerja

Tabel 10 Distribusi Jawaban Motivasi

Kode Pernyataan	Persentase Jawaban					Std. Deviasi
	STS	TS	S	SS	Mean	
KK1	1	6	107	14	2,984	0,559
KK2	0	1	87	40	3,25	0,586
KK3	0	9	94	25	3,062	0,622
KK4	0	1	102	25	3,117	0,568
KK5	0	0	101	27	3,148	0,546

Secara keseluruhan, nilai mean pada seluruh indikator berkisar antara 2,984 hingga 3,25, yang berada pada kategori “Tinggi”. Nilai standar deviasi yang relatif kecil (0,546–0,622) menandakan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja relatif seragam, menunjukkan adanya kesepakatan umum bahwa kondisi kerja di instansi mereka sudah cukup mendukung kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja.

#### C. Model Pengukuran (*Inner Model*)

##### 1. Uji Validitas

###### a. *Covergent Validity*

Berdasarkan hasil seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai *loading factor*  $\geq 0,70$  dan *Average Variance Extracted*  $\geq 0,50$ . Khusus pada konstruk Motivasi, terdapat beberapa indikator dengan nilai marjinal (sekitar 0,55–0,65), namun karena nilai AVE total masih memenuhi ambang batas 0,50, konstruk tersebut tetap dapat dipertahankan sebagai valid dan reliabel secara keseluruhan

###### b. *Discriminant Validity*

Tabel 11 Uji Validitas Konvergen Berdasarkan *Loading factor* dan AVE

	PPA	JRI	M	KK	KAPD
PPA	0,81				
JRI	0,617	0,882			
M	0,458	0,584	0,716		
KK	0,505	0,551	0,499	0,845	
KAPD	0,63	0,695	0,56	0,539	0,845

Berdasarkan tabel hasil pengujian *Fornell-Larcker* di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan, karena nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat

dinyatakan bahwa setiap konstruk dalam model pengukuran memiliki keunikan dan mampu membedakan dirinya dari konstruk lain, sehingga model telah memenuhi syarat kelayakan untuk dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan model struktural.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel hasil reliabilitas konstruk menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap konstruk:

**Tabel 12 Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
PPA	0,867	0,905	Reliabel
JRI	0,928	0,946	Reliabel
M	0,926	0,936	Reliabel
KK	0,9	0,926	Reliabel
KAPD	0,933	0,946	Reliabel

Semua konstruk dalam model penelitian ini telah reliabel secara internal, karena nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* berada di atas ambang rekomendasi ( $\geq 0,70$ )

## D. Model Struktural (Outer Model)

### 1. Evaluasi Model Struktural

**Tabel 13 Uji R-Square**

Konstruk	R Square ( $R^2$ )	R Square Adjusted	Keterangan
KAPD	0.581	0.567	Moderat

Nilai R-Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA), *Job Relevant Information* (JRI), Motivasi (M), dan Kepuasan Kerja (KK) mampu menjelaskan 58,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Y). Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,567 menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dari  $R^2$  murni, menandakan bahwa model penelitian ini stabil dan tidak mengalami bias akibat jumlah variabel independen yang digunakan. Berdasarkan pedoman tersebut,

nilai  $R^2 = 0,581$  termasuk dalam kategori “moderat”, yang berarti bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik.

**Tabel 14 Uji F-Square**

	KAPD	PPA	JRI	M	KK
PPA	0,097				
JRI	0,156				
M	0,038				
KK	0,021				

Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) memiliki nilai  $F^2 = 0,097$ , yang berarti memberikan pengaruh kecil menuju sedang terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (KAPD). *Job Relevant Information* (JRI) menunjukkan nilai  $F^2 = 0,156$ , yang masuk kategori pengaruh sedang. Motivasi (M) memiliki nilai  $F^2 = 0,038$ , menunjukkan pengaruh kecil terhadap kinerja. Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai  $F^2 = 0,021$ , yang berarti pengaruh kecil terhadap kinerja aparatur.

## E. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 15 Uji Hipotesis**

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
PPA -> KAPD	0,266	3,332	0,001
JRI -> KAPD	0,37	3,095	0,002
M -> KAPD	0,163	2,042	0,042
KK -> KAPD	0,12	1,999	0,046

### 1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD) dengan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,266, nilai *t-statistics* sebesar 3,332, dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan *t-statistics* lebih besar dari nilai kritis 1,96, maka Kinerja Aparat Pemerintah Daerah berkorelasi positif terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran.

### 2. Pengaruh Job Relevant Information (JRI) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)



Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Job Relevant Information* (JRI) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD) dengan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,370, nilai *t-statistics* sebesar 3,095, dan *p-value* sebesar 0,002. Karena *p-value* < 0,05 dan nilai *t-statistics* > 1,96, maka *Job Relevant Information* memiliki efek positif yang signifikan terhadap partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

**3. Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Motivasi (M) menunjukkan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,163, nilai *t-statistics* sebesar 2,042, dan nilai *p-value* sebesar 0,042. Karena *p-value* < 0,05 dan *t-statistics* > 1,96, maka Motivasi memiliki dampak positif yang kecil terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah.

**4. Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD) dengan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,120, nilai *t-statistics* sebesar 1,999, dan nilai *p-value* sebesar 0,046. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05, maka Kepuasan Kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah.

**PEMBAHASAN**

**1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD), dengan nilai path coefficient 0,266, *t-statistic* 3,332, dan *p-value* 0,001, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan anggaran, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Nilai R-square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa variabel

independen secara simultan mampu menjelaskan 58,1% variasi kinerja aparatur, dengan PPA memberikan kontribusi positif dalam model meskipun pengaruhnya tergolong kecil hingga sedang (F-square 0,097). Selain itu, pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa konstruk PPA telah memenuhi kriteria pengukuran yang baik, ditunjukkan oleh nilai *loading factor* tinggi, AVE sebesar 0,656, serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70.

**2. Pengaruh *Job Relevant Information* (JRI) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Variabel *Job Relevant Information* (JRI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan nilai path coefficient 0,370, *t-statistics* 3,095, dan *p-value* 0,002, sehingga hipotesis diterima. JRI memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya dengan nilai F-square 0,156, yang menunjukkan peran penting relevansi dan ketersediaan informasi dalam meningkatkan kinerja aparatur. Validitas dan reliabilitas konstruk JRI tergolong sangat kuat, ditunjukkan oleh *loading factor* indikator yang tinggi, nilai AVE sebesar 0,778, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,90. Temuan ini menegaskan bahwa akses terhadap informasi kerja yang relevan menjadi faktor strategis dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan pencapaian kinerja aparatur pemerintah daerah.

**3. Pengaruh Motivasi (M) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Variabel Motivasi (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah, dengan nilai path coefficient 0,163, *t-statistics* 2,042, dan *p-value* 0,042, sehingga hipotesis diterima. Meskipun pengaruhnya tergolong kecil (F-square 0,038), motivasi tetap berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat kinerja aparatur. Hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa konstruk motivasi memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, ditunjukkan oleh nilai *loading factor* yang memadai, AVE sebesar 0,513, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang tinggi. Dengan

demikian, peningkatan motivasi kerja aparatur dapat memperkuat kinerja organisasi apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan pengembangan diri yang berkelanjutan.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (KAPD)**

Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan nilai path coefficient 0,120, *t-statistics* 1,999, dan *p-value* 0,046, sehingga hipotesis diterima. Meskipun pengaruhnya relatif kecil (*F-square* 0,02), kepuasan kerja berperan sebagai faktor pendukung penting dalam menjaga stabilitas, motivasi, dan komitmen kerja aparatur. Konstruk kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik, ditunjukkan oleh nilai *loading factor* yang tinggi, AVE sebesar 0,714, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,90. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi elemen penting dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja aparatur pemerintah daerah.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, *Job Relevant Information*, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Partisipasi aparatur dalam penyusunan anggaran meningkatkan rasa tanggung jawab, pemahaman tujuan organisasi, serta akuntabilitas kerja. *Job Relevant Information* menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, karena ketersediaan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu mendukung efektivitas pengambilan keputusan dan pencapaian target program. Selain itu, motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, mampu mendorong semangat dan prestasi kerja aparatur. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam menjaga loyalitas,

komitmen, serta stabilitas kinerja aparatur, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja di lingkungan pemerintah daerah.

#### **B. Implikasi**

##### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi dan manajemen kinerja sektor publik yang menekankan pentingnya faktor partisipatif dan psikologis dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian juga mendukung temuan Hair et al. (2021) bahwa metode PLS-SEM efektif dalam mengidentifikasi hubungan struktural antarvariabel laten secara akurat dalam konteks organisasi publik.

##### **2. Implikasi Praktis**

Pemerintah daerah perlu meningkatkan partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran serta memperkuat sistem informasi kerja yang terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan. Selain itu, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja melalui pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem promosi berbasis kinerja menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja aparatur.

#### **C. Saran**

##### **1. Untuk Pemerintah Daerah**

Pemerintah daerah perlu memperkuat partisipasi seluruh aparatur dalam penyusunan anggaran serta mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis digital guna meningkatkan pemahaman kebijakan dan efisiensi proses kerja.

##### **2. Untuk Aparatur Pemerintah**

Diharapkan aparatur mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja melalui pengembangan potensi diri, komunikasi yang efektif dengan atasan, serta orientasi pada kinerja dan pelayanan publik yang optimal.

##### **3. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen kerja, serta memperluas objek penelitian pada daerah atau instansi lain guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Sjarlis, S., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Dan Capaian Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6).
- Aditty, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 42–59. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1214>
- Amaluddin, Z., & Saputra, E. (2021). Pembuatan Peraturan Daerah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Dalam Sistem Pembuatan Perundang-Undangan Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Perspektif Fiqh Siyasah Dusturiyah. *Al-Sulthaniyah*, 10(1). <https://doi.org/10.37567/al-sulthaniyah.v10i1.387>
- Apridasari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. *Repository Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1–112.
- Ayu C, W., Enggar Diah Puspa, A., & Kusumastuti, R. (2023). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Terhadap Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Aparat Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Tanjung Jabung Timur). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 7(4). <https://doi.org/10.22437/jaku.v7i4.25222>
- Azizah, M., Rinaldo, J., & Meyla, D. N. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial (Study Empiris Rsup M. Djamil Padang). *Pareso Jurnal*, 4(1).
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta. (n.d.). *Statistik pegawai* [Data tabel]. Diambil 21 November 2025, dari <https://bkpp.jogjakota.go.id/statistik>
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5511>
- Desta, M. R. D., Gurusinga, haikel B., & Hidayat, T. (2025). Perencanaan Dan Penganggaran Perusahaan: Konsep, Fungsi, Dan Implementasi. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(2), 798–809. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jinu.v2i2.4189>
- Dias Amaral, F., EHJ FoEh, J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4). <https://doi.org/10.31933/jems.v4i4.1459>
- Dwi Anang Fanani, A., Astuti, R., Manajemen, M., & Gajayana Malang, U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* Februari, 2(1).
- Febriyanti, D., & Zubaidah, S. (2023). Bibliometrik Pengukuran dan Manajemen Kinerja di Indonesia. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 8(1). <https://doi.org/10.36982/jpg.v8i1.2902>
- Fitria, Sososutiksno, C., Tupamahu, K. H., Gasperz, J., & Hehanusa, S. (2024). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perangkat Daerah Di Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Stie-*

- aas.ac.id, 8(3), 1–15. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/14703/pdf>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil*.
- Ghozali, Prof.Dr. Imam, M. com. (2023). 25 *Grand Theory Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi*. In *Jurnal Perbankan Syariah, Terori Bank Syariah*.
- Giawa, N., Larosa, Y. M., Lase, D., & Mendrofa, S. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan. In *506 Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 4).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.
- Ibrahim, I. (2014). Perencanaan Penganggaran Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 15(01).  
<https://doi.org/10.29040/jap.v15i01.215>
- Indrawati, N., Wahyuni, L., Nasrah, R., & Sriyanti, E. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *Journal Article // Eco-Buss*.
- Irfan, I., Akib, M., & Abdullah, M. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan (Studi Pada Pemerintah Kota Kendari). *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 5(2).  
<https://doi.org/10.33772/jpep.v5i2.854>
- Irmawati, I. (2022). Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 13(1).  
<https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i1.341>
- Iswahyudi, Angayow, B. J. C., & Wijaya, A. H. C. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 14(1), 120–138.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.52062/jak.d.v14i1.1449>
- Julyarsyah, A. U. R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi, Motivasi, dan *Job Relevant Information* Sebagai Variable Moderasi. In *Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia*.
- Laily, A., & Satriawan, B. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Dan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Karimun). *Template Jurnal Zona Keuangan*, 12(3), 0.
- Mauliya, H. P., & Ratmono, D. (2023). Peran Efektivitas Dewan Pengawas Syariah dan Kualitas Auditor Dalam Memitigasi Manajemen Laba: Perspektif Stewardship Theory. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*.  
<https://doi.org/10.53682/jaim.vi.7710>
- Mustika, D., Siregar, N. Y., Meiliana, R., & Ramadhaniyah, R. (2023). *The Effect Of Budgetary Participation On Budgetary Slack : The Role Of Moral Reasoning As A Moderation Variable*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 19(2).  
<https://doi.org/10.23960/jbm.v19i2.1474>
- Nesrianti, M. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Pengawasan Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial dalam Penyusunan Anggaran Produksi dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perikanan Kabupaten Kampar. *Repository Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*, 1–126.

- Purnama, D. E. (2025). Pengaruh Kredibilitas Influencer Terhadap Keputusan pembelian Produk Azarine dengan citra Merek sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Konsumen Generasi Z di Yogyakarta). *Repository Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–180.
- Pengadilan Negeri Yogyakarta. **2023**. Laporan Statistik Perkara Tahun 2022: Tindak Pidana Korupsi. Yogyakarta: Pengadilan Negeri Yogyakarta.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Rahma, S. R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintahan Kabupaten Tebo). *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7). <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.116>
- Sanra, F., Efni, Y., & Indrawati, N. (2022). Analisis Pengaruh Perilaku Manajer, *Job Relevant Information*, dan Pengetahuan Manajer terhadap Kinerja Anggaran dengan Pengawasan sebagai Pemoderasi pada PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 9–16. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).2906](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).2906)
- Sari, S. M. V. (2023). Pengaruh metode partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajemen. *Jurnal Cendekia Keuangan*, 2(1), 23. <https://doi.org/10.32503/jck.v2i1.3377>
- Savera, L. A. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi di Kecamatan Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung). *Repository Universitas Islan Negeri Raden Intan Lampung*, 1–32.
- Sopannah, A., Bahtiar Sulistyan, R., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). *Job Relevant Information: Model Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kinerja Manajerial Dan Budgetary Slack. Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 13(1), 18–34. <https://doi.org/10.22219/jrak.v13i1>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsono, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME : Journal of Management*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3504>
- Syahara, H., Fauziah, S. F., Wibowo Tri Joko Ari, & Anwar, S. (2024). Implementasi dan Peran Teori *Stewardship* Pada Konteks Penelitian Akuntansi :Studi Literatur. *Jurnal Karimah Tauhid*, 3(4), 4716–4734.
- Thabroni, G. (2022). *Anggaran (Budget): Pengertian, Jenis, Fungsi, Manfaat, Syarat, dsb*. Serupa.Id.
- Wahyudi, W., Indriasih, D., & Jalil, M. (2022). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Peningkatan Kompetensi Perangkat Desa. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3). <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.2627>
- Wahyudianto, N. A. T. (2023). *Implikasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Hubungan Sekretariat Dprd Kota Yogyakarta Dan Dprd Kota Yogyakarta Laporan Magang*.
- Wang, Q., & Xue, M. (2022). *The implications of expectancy-value theory of motivation in language education. Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992372>
- Wardayati, S. M., Arif Hidayatullah, Lina Rendra Prahesti, & Muhamad Wahyu Rahmadani Is Araf. (2022). Beyond Budgeting: Konsep Anggaran Alternatif Masa Depan. *Apssai Accounting Review*, 1(2). <https://doi.org/10.26418/apssai.v1i2.22>

- Warta Jogja. (2025,). Pemkot Yogya tekankan pengelolaan sampah. Warta Jogja. Diakses 2025, dari <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/44092>
- Wuriasih, A., Sirande, G. M., Werimon, S., & Malino, M. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Manokwari). *Lensa Ekonomi*, 16(01). <https://doi.org/10.30862/lensa.v16i01.210>
- Yunita Christy, Maria Natalia, Setiana, S., & Richard Anthony. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 149–165. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16273>
- Yusriwati, & Susanti, N. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Kab. Inhil). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 34–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.32520/jak.v11i1.2018>
- Yusuf, M. A., & Suhada. (2025). Motivasi dalam Organisasi: Pengertian, Proses, Teori, Penerapan, dan Hubungannya dengan Kinerja. *Journal of Islamic Education and Learning*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.elakhyarpustaka.id/index.php/islahtarbawi>
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, KH. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.
- Zulaika, N. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kapasitas Individu, Dan *Job Relevant Information* (Jri) Terhadap Kesenjangan Anggaran (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v3i1.1663>