

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH
TERHADAP KINERJA MENEJERIAL
(Studi Pada Pejabat OPD di Kantor Daerah Kab. Gowa)**

SKRIPSI



NASRUL

NIM. 105731124217

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2022

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH
TERHADAP KINERJA MENEJERIAL
(Studi Pada Pejabat OPD di Kantor Daerah Kab. Gowa)**

SKRIPSI

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH:

NASRUL

NIM. 105731124217

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi Pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

PERPUSTAKAAN DAN PENELITIAN

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**"Jangan Jadikan Kesulitan Sebagai Alasan Untuk Berhenti Berjalan
Melainkan Jadikan Sebuah Tantangan Untuk Mendapatkan
Pembelajaran dan jangan lupa bersyukur"**

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini saya persembahkan kedua orang tua saya Bapak Abdulliah dan
Ibu Ati yang telah senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral
maupun moril yang tak terhingga.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
Terhadap Kinerja Manajerial"

Nama Mahasiswa : Nasrul

No. Stambuk : 105731124217

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 26 Februari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 14 Sya'ban 1443 H

17 Maret 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ismail Badollahi., S.E.,M.Si, Ak, GA CSP

NIDN : 0915058801

Muttiarni.,SE., M.Si Ak

NIDN : 0930087503

Mengetahui,



Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Mira, SE., M.Ak.Ak

NBM : 1 286 844



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nasrul, NIM : 105731124217 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0005/SK-Y/62201/091004/2022, tanggal 23 Jumadil Akhir 1443 H/ 26 Februari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA AKUNTANSI** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Sya'ban 1443 H
17 Maret 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ansyarif Khalid, SE, M.Si, Ak, CA
2. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM, Ak, CA, CPA
3. Amran, S.E, M, Ak, CA
4. Ismail Rasulong, S.E., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nasrul
Stambuk : 105731124217
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial"

Dengan ini menyatakan bahwa

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Sya'ban 1443 H

17 Maret 2022 M

Yang membuat pernyataan,



Nasrul

NIM:105731124217

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Mira, SE., M.Ak.Ak

NBM : 1 286 844

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat petunjuk-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW sebagai sang revolusioner sejati yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian sampai kepada penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial*". Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yaitu Bapak Harmin dan Ibu Subaedah yang senantiasa memberi dukungan baik berupa moral dan moril, dan segenap keluarga besar, orang-orang terdekat serta teman-teman tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini, terimakasih atas segala dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah membuka jalan dan mengangkat kesulitan-kesulitanku. Terima kasih karena telah memberikan Kesehatan dan kemampuan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk kedua orang tuaku Bapak Abdullah dan Ibu Ati terima kasih untuk segala bentuk dukungan dan dorongan serta do'a yang selalu diberikan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Mira, SE., M.Ak, selaku Ketua program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Ibu Linda Arisanti Razak, S.E., M.Ak.Ak.CA Selaku Sekertaris Program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak, CA.CSP, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
8. Ibu Muttiarni, S.E., M.Si, selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
9. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti proses perkuliahan.
10. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

11. Pimpinan dan Staff pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kab. Gowa terimakasih telah memberikan tempat penelitian dan arahan kepada penulis.
12. Rekan-rekan keluarga besar Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMANSI) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
13. Rekan-rekan keluarga besar KING COBRA yang selalu memberikan semangat dalam keadaan apapun, meskipun mereka sendiri sangat jarang bersemangat
14. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Angkatan 2017 yang telah berjuang bersama dan telah memberikan bantuan serta dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb.

Makassar, 25 Februari 2022


Násrul

ABSTRAK

NASRUL, 2022 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Pejabat OPD di Kantor Daerah Kab. Gowa) (dibimbing oleh) Pembimbing I Ismail Badollahi dan Pembimbing II Muttiarni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang disebar pada pejabat eselon II dan III di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kantor Daerah Kab. Gowa. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Signifikan pada variable Lingkungan Pengendalian (X1) dan Pemantauan (X2) terhadap variable Kinerja Manajerial (Y), dan pengaruh negative yang tidak signifikan terjadi pada variable Penilaian (X2), Kegiatan (X3) dan Informasi Komunikasi (X4) Terhadap variable Kinerja Manajerial (Y).

Kata Kunci: *Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Manajerial*

ABSTRACT

NASRUL, 2022 The Effect of Government Internal Control System on Managerial Performance (Study on OPD Officials at Gowa District Office) (supervised by Supervisor I Ismail Badollahi and Supervisor II Muttiarni)

This study aims to determine and examine the Effect of the Government's Internal Control System on Managerial Performance. This type of research is quantitative with a descriptive approach. This study uses a questionnaire as a method of collecting data which is distributed to echelon II and III officials in the Regional Work Units (OPD) of the District Office, Gowa. The data analysis method used is Data Quality Test and Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that there was a significant effect on the variables of the Controlling Environment (X1) and Monitoring (X2) on the Managerial Performance variable (Y), and an insignificant negative effect on the variables of Assessment (X2), Activities (X3) and Information Communication (X4). Against Managerial Performance variable (Y).

Keywords : Internal Control System, Managerial Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Landasan Teori	5
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konsep.....	25
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran umum Lokasi Penelitian.....	39
B. Deskriptif Data.....	47

C. Analisis Karakteristik Responden	48
D. Analisa Data Kuesioner Responden.....	51
E. Hasil Penelitian	55
F. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
Lampiran.....	74



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1	Deskriptif Data	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	50
Tabel 4.6	Data Kuesioner Responden Variable (X1)	51
Tabel 4.7	Data Kuesioner Responden Variable (X2)	52
Tabel 4.8	Data Kuesioner Responden Variable (X3)	52
Tabel 4.9	Data Kuesioner Responden Variable (X4)	53
Tabel 4.10	Data Kuesioner Responden Variable (X5)	53
Tabel 4.11	Data Kuesioner Responden Variable (Y)	54
Tabel 4.12	Uji Validasi Variable (X1)	55
Tabel 4.13	Uji Validasi Variable (X2)	56
Tabel 4.14	Uji Validasi Variable (X3)	57
Tabel 4.15	Uji Validasi Variable (X4)	58
Tabel 4.16	Uji Validasi Variable (X5)	59
Tabel 4.17	Uji Validasi Variable (Y)	59
Tabel 4.18	Hasil Uji Reabilitas	60
Tabel 4.19	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.20	Uji Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.2	Kerangka Konsep.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Bupati Kab. Gowa.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang di berikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus di imbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat di tingkatkan secara efektif dan menyenangkan pada masyarakat.

Agar pemerintah yang baik tersebut menjadi kenyataan dan sukses, maka perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja manajerial, instansi pemerintah membuat penetapan kinerja manajerial secara berjenjang dengan tujuan untuk mewujudkan suatu capaian yang baik, melalui penetapan target kinerja manajerial, serta indikator kinerja manajerial yang menggambarkan pencapaiannya baik berupa keberhasilan maupun manfaat.

Kepada pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang berhasil dicapai dari pelaksanaan kegiatan dengan tujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja pemerintah didasarkan pada kinerja manajerial pada OPD (Organisasi Perangkat

Daerah). Kinerja manajerial pada OPD dapat dilihat dari kemampuan atau keberhasilan manajer pada OPD dalam melaksanakan kegiatan atau programnya guna mencapai tujuan pemerintah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial OPD antara lain ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan struktur desentralisasi. Desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer. Tingkat pendelegasian itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen.

Pengendalian intern merupakan suatu tehnik pengawasan yaitu pengawasan secara keseluruhan dari aktivitas perusahaan, baik mengenai organisasi perusahaan maupun sistem yang digunakan untuk menjalankan perusahaan tersebut dan tidak terkecuali alat-alat perusahaan. Pengendalian intern tidak hanya memeriksa kebenaran angka-angka dan melindungi harta kekayaan perusahaan dari segi pembukuan saja tetapi juga memperhatikan struktur organisasi perusahaan, meningkatkan efisiensi kerja dan menganalisis keberhasilan dari suatu kebijakan manajemen. Oleh karena itu pengendalian intern tersebut berdaya dan berhasil guna serta dapat di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MENEJERIAL (Studi Kasus Pada Pejabat OPD di Kantor Daerah Kab. Gowa)”**.

B. Rumusan Masalah

Jika dilihat uraian latar belakang tersebut, maka penulis ingin menguji pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja manajerial pejabat dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pengendalian Intern dengan pendekatan lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah Sistem Pengendalian Intern dengan pendekatan penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah Sistem Pengendalian Intern dengan pendekatan kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah Sistem Pengendalian Intern dengan pendekatan informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah Sistem Pengendalian Intern dengan pendekatan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern pendekatan lingkungan pengendalian terhadap kinerja manajerial
2. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern pendekatan penilaian resiko terhadap kinerja manajerial
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern pendekatan kegiatan pengendalian terhadap kinerja manajerial
4. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern pendekatan informasi dan komunikasi terhadap kinerja manajerial

5. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern pendekatan pemantauan terhadap kinerja manajerial

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat praktis

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui pengaruh pengendalian intern pada kriteria menejerial pejabat OPD di kantor daerah kab. Gowa

- b. Bagi Kampus Unismuh Makassar

Penelitian ini di harapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan yang berkaitan dengan sistmem pengendalian intern pada kriteria menejerial perusahaan, dan di harapkan memberikan manfaat pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti bermaksud menarik sebuah konklusi dengan cara membandingkan pendapat-pendapat atau ide-ide serta pengertian agar mengetahui persamaan dari ide dan perbedaan antara pengendalian intern pada kinerja menejerial perusahaan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sistem Pengendalian Intern

a. Definisi Sistem Pengendalian Intern

Setiap perusahaan harus menggunakan sistem untuk mengatur kegiatan operasional perusahaan. Dengan menggunakan sistem yang baik, maka perusahaan bisa mencegah keurangan-keurangan yang akan terjadi. Salah satu sistem yang baik bagi perusahaan adalah sistem pengendalian internal. Menurut Mulyadi (2017) sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode ukuran-ukuran yang di koordinasikan untuk menjaga organisasi. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sedangkan menurut Hery (2016:159) pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah di patuhi atau di jalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan, pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah kegiatan operasional maupun finansial

perusahaan telah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengertian SPIP tersebut mengarah pada empat tujuan yang ingin di capai dengan dibangunnya SPIP, yaitu:

1) Kegiatan yang efektif dan efisien.

Kegiatan instansi pemerintah dikatakan efektif bila telah ditangani sesuai dengan rencana dan hasilnya telah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan, efisien biasa di kaitkan dengan pemamfaatan aset untuk mendapatkan hasil. Kegiatan Instansi Pemerintah dikatakan efisien bila mampu menghasilkan produksi yang kualitas tinggi (pelayanan prima), dengan bahan baku (sumber daya) yang sesuai dengan standar.

2) Laporan keuangan yang dapat diandalkan

Tujuan ini didasarkan pada pemikiran utama bahwa informasi sangat penting untuk pengambilan keputusan. Agar keputusan yang diambil tepat sesuai dengan kebutuhan, maka

informasi yang disajikan harus handal/layak dipercaya, dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3) Pengamanan aset negara

Asset Negara diperoleh dengan membelanjakan uang yang berasal dari masyarakat, terutama dari penerimaan pajak dan bukan pajak, yang harus dimanfaatkan untuk kepentingan negara/daerah. Pengamanan aset merupakan isu penting yang mendapat perhatian serius dari pemerintah dan masyarakat. Hal ini disebabkan karena kelalaian dalam pengamanan aset akan berakibat mudahnya terjadi pencurian, penggelapan, dan bentuk manipulasi lainnya.

4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Setiap kegiatan dan transaksi merupakan suatu perbuatan hukum. Oleh karena itu, pelaksanaan transaksi atau kegiatan harus taat terhadap kebijakan, prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelanggaran terhadap aspek hukum dapat mengakibatkan tindakan pidana maupun perdata berupa kerugian.

b. Komponen dan Fungsi Pengendalian Intern

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang SPIP disebutkan Pengendalian Intern terdiri dari 5 (lima) komponen yang berhubungan, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*control Environment*)

Unsur ini menekankan bahwa semua jajaran pejabat harus mengkondisikan dan menciptakan lingkungan instansi pemerintah

yang nantinya mampu memengaruhi sistem pengendalian intern, dengan harapan akan tercipta perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat.

Lingkungan pengendalian dapat diwujudkan melalui:

- a) Penegakan integritas dan nilai etika,
- b) Komitmen terhadap kompetensi,
- c) Kemampuan yang kondusif,
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan,
- e) Pendegelasan wewenang dan tanggung jawab yang tepat,
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia,
- g) Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif,
- h) Hubungan kerjanya yang baik dengan Instansi Pemerintah yang terkait.

2. Penilaian Risiko

Unsur SPIP Penilaian Risiko merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah baik dari luar maupun dari dalam.

Penilaian risiko terdiri atas:

- a) Identifikasi Risiko, dan
- b) Analisis Risiko.

Dalam rangka penilaian risiko pimpinan Instansi pemerintah menetapkan:

- a) Tujuan Instansi Pemerintah, dan
- b) Tujuan pada tingkatan kegiatan.

Tujuan Instansi Pemerintah; memuat pernyataan dan arahan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan terikat waktu, dan wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan, Instansi Pemerintah pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan:

- a) Strategi operasional yang konsisten; dan
- b) Strategi manajemen terintegrasi dan rencana penilaian risiko.

Tujuan pada tingkatan kegiatan, sekurang-kurangnya dilakukan dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan pada tujuan dan rencana strategis Instansi Pemerintah;
- b) Saling melengkapi, saling menunjang, dan tidak bertentangan satu dengan lainnya;
- c) Relevan dengan seluruh kegiatan utama Instansi Pemerintah;
- d) Mengandung unsur kriteria pengukuran;
- e) Didukung sumber daya Instansi Pemerintah yang cukup; dan
- f) Melibatkan seluruh tingkat pejabat dalam proses penetapannya.

3. Kegiatan Pengendalian

Unsur SPIP Kegiatan Pengendalian ini merupakan tindakan yang diperlukan untuk membantu memastikan bahwa

arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian diantaranya review atas kinerja, pelaksanaan kebijakan organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi resiko telah dilaksanakan secara efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Karakteristik kegiatan Pengendalian sebagai berikut.

- a) Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Instansi Pemerintah.
- b) Kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko.
- c) Kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus Instansi Pemerintah.
- d) Kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis.
- e) Prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis, dan
- f) Kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan.

Kegiatan Pengendalian terdiri dari:

- 1) Review atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- 2) Pembinaan sumber daya manusia.

- 3) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi.
- 4) Pengendalian fisik atas aset.
- 5) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja.
- 6) Pemisahan fungsi.
- 7) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting.
- 8) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian.
- 9) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.
- 10) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya, dan
- 11) Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi merupakan data yang diolah yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya. Sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian atau penyebaran informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu dalam bentuk dan waktu yang tepat. Berkaitan dengan pengkomunikasian informasi, wajib diselenggarakan secara efektif, dengan cara sebagai berikut:

- a) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi, dan
- b) Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

5. Pemantauan

Pemantauan adalah proses penilaian atas kualitas kinerja Sistem Pengendalian Intern dari waktu ke waktu. Hasil pemantauan (monitoring) akan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya dapat segera ditindaklanjuti. Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan pemantauan Sistem Pengendalian Intern, melalui :

- a) Pemantauan Berkelanjutan,
- b) Evaluasi Terpisah, dan
- c) Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya.

Dalam implementasinya, lingkup penyelenggaraan kelima komponen SPIP yang disebutkan di atas dapat berlaku pada tingkat instansi secara keseluruhan atau hanya berlaku pada aktivitas atau fungsi tertentu saja dalam satu instansi (pada kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi).

c. Prinsip Umum Penyelenggaraan SPIP di Indonesia dan Beberapa Negara

Istilah pengendalian internal baru dipergunakan pada Undang-Undang No 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Namun, belum dibahas secara mendetail tentang tata cara pelaksanaan pengendalian internal. Perkembangan pengendalian intern di Indonesia mulai ditandai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Terbitnya Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 ini merupakan amanat Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1

Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Inti dari Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008 adalah menciptakan suatu Sistem Pengendalian Intern yang dapat mewujudkan praktik *good governance* dalam pemerintahan.

Sejalan dengan perkembangan, PP 60 mengadopsi pendekatan COSO dengan beberapa modifikasi. Pertimbangan untuk memilih pendekatan COSO ini karena Sistem Pengendalian Intern yang baik untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi, tidak cukup hanya untuk menekankan pada prosedur dan kegiatan, tetapi juga menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor yang dapat membuat pengendalian tersebut berfungsi.

Konsep dasar pengendalian memandang bahwa Sistem Pengendalian Intern bukan suatu kejadian atau keadaan yang terjadi sesaat dan mandiri, akan tetapi merupakan suatu rangkaian tindakan yang mencakup seluruh kegiatan instansi yang dilakukan untuk mendapatkan keyakinan yang wajar bahwa tujuan akan dicapai. Konsep ini memberikan prinsip umum yang harus diperhatikan dalam menerapkan SPIP yaitu:

- a. Sistem Pengendalian Intern sebagai proses yang integral dan menyatu dengan instansi atau kegiatan secara terus menerus

Sistem Pengendalian Intern akan efektif apabila dibangun ke dalam infrastruktur suatu instansi dengan menjadi bagian dari organisasi yang dikenal dengan istilah "*built-in*". Pengertian *built-in* adalah suatu proses yang terintegrasi dengan kegiatan, dan akan

menyatu dengan pelaksanaan fungsi manajemen, mulai dari perencanaan sampai evaluasi.

b. Sistem Pengendalian Intern dipengaruhi oleh manusia

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern sangat bergantung pada manusia yang melaksanakannya. Manajemen menetapkan tujuan, merancang dan melaksanakan mekanisme pengendalian, memantau serta mengevaluasi pengendalian. Selanjutnya, seluruh pegawai dalam instansi memegang peranan penting untuk melaksanakan Sistem Pengendalian Intern secara efektif.

c. Sistem Pengendalian Intern memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang mutlak

Betapapun baiknya perancangan dan pengoperasian Sistem Pengendalian Intern dalam suatu instansi, tidak dapat memberikan jaminan keyakinan yang mutlak bahwa tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini disebabkan kemungkinan pencapaian tujuan tetap dipengaruhi oleh keterbatasan yang melekat dalam seluruh Sistem Pengendalian Intern, seperti kesalahan manusia, pertimbangan yang keliru, dan adanya kolusi.

d. Sistem Pengendalian Intern diterapkan sesuai dengan kebutuhan ukuran, kompleksitas, sifat, tugas dan fungsi Instansi Pemerintah

Bentuk, luasan dan kedalaman pengendalian akan tergantung pada tujuan dan ukuran instansi, serta sesuai dengan kebutuhan dan ciri kegiatan serta lingkungan yang melingkupinya, karakter operasi dan lingkungan dimana kegiatan instansi dilaksanakan. Dengan konsep ini, tidak ada pengendalian yang dimiliki suatu

instansi yang langsung dapat ditiru dan diterapkan pada instansi lain.

Menurut Wibisono (2010) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yaitu:

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah merupakan modal utama dan penggerak dalam suatu organisasi, dan merupakan soft control dalam penerapan SPIP ini. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah SDM yang memiliki integritas dan mentaati nilai etika. Sumber daya manusia yang mempunyai integritas dan mentaati etika adalah merupakan komponen penting dalam mendorong agar organisasi dapat berjalan pada relnya.

b. Komitmen

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan 2017). Keberhasilan dan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen dari seluruh pimpinan dan pegawai dalam menjalankan organisasi. Dalam penerapan SPIP, komitmen pimpinan sangat diharapkan sehingga apapun keputusan maupun kebijakan yang akan diambil terkait dengan perbaikan terhadap pengendalian intern, prosedur dan aturan yang akan dilaksanakan mendapatkan dukungan sepenuhnya dari pimpinan.

c. Keteladanan dari Pimpinan

Lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi pembentukan karakter dan budaya kerja dalam suatu organisasi. Dalam suatu kondisi lingkungan yang kondusif, dengan pimpinan yang selalu memberikan contoh perilaku yang positif, selalu mendorong bawahan untuk terbiasa bersikap terbuka, jujur dan disiplin akan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Keteladanan pimpinan dalam bersikap dan bertingkah laku akan dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang selalu mengedepankan nilai-nilai kejujuran, etika dan disiplin.

d. Ketersediaan Infrastruktur

Keberadaan infrastruktur mencakup antara lain: pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan unsur-unsur SPIP lainnya, sesuai dengan proses bisnis dan karakteristik suatu instansi Pemerintah terkait dengan penyelenggaraan SPIP. Keberadaan infrastruktur harus didukung oleh implementasi dari infrastruktur SPIP tersebut.

d. **Sistem Pengendalian Intern dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah**

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut. Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan. Analisis laporan keuangan merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui kinerja keuangan pemerintah daerah secara lebih rinci (Mahmudi,

2016:89). Mahmudi (2016:13) Laporan keuangan daerah adalah hasil dari proses akuntansi keuangan daerah yang berisi Neraca, Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Arus Kas, Catatan atas laporan Keuangan, untuk digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak internal maupun pihak eksternal (Mahsun, Sulistiyowati, & Purwanugraha, 2015:92).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, laporan keuangan merupakan laporan terstruktur mengenai laporan posisi keuangan dan transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Dalam peraturan pemerintah No.8 Tahun 2006, tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, menyatakan bahwa laporan keuangan adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara dan daerah selama satu periode.

Dari pengertian yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa penyajian laporan keuangan daerah adalah bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan negara dan daerah mengenai laporan posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Sehingga pemerintah dituntut untuk mampu menyajikan laporan keuangan yang secara wajar dan diungkap secara lengkap agar laporan keuangan yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan sehingga terciptalah transparansi dan akuntabilitas suatu laporan keuangan sesuai harapan, untuk melindungi para pengguna laporan keuangan, maka di perlukan pihak ketiga yaitu auditor independen dalam menilai kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Agar suatu laporan keuangan dapat memberikan keyakinan kepada penggunaannya dan dipergunakan dalam proses pengambilan keputusan, di perlukan adanya pernyataan kualitas atas laporan keuangan yang di berikan oleh auditor ekstern, sesuai dengan pasal 23 UUD 1945, yang berwenang untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara Indonesia adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Pemeriksa keuangan adalah pemeriksa atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai (*reasonable assurance*) bahwa laporan keuangan telah di sajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Peningkatan akuntabilitas keuangan negara yang tercermin dari opini yang diberikan oleh BPK, sangat terkait dengan sistem pengendalian intern yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Keluarnya Perstursn Pemerintah no 60 tahun 2008 menunjukkan adanya komitmen dari pemerintah untuk untuk membangun Sistem Pengendalian Intern yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan pemerintah secara efektif dan efisien.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pasal 55 ayat (4) menyatakan Menteri/Pimpinan Lembaga selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang memberikan pernyataan bahwa pengelolaan APBN telah diselenggarakan berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang

memadai dan akuntansi keuangan yang diselenggarakan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

Dalam suatu Sistem Pengendalian Intern yang efektif diperlukan adanya fungsi internal audit yang berperan sebagai "mata dan telinga" dari pimpinan tertinggi organisasi. Secara berkala, internal auditor akan menyampaikan laporan hasil audit yang berisi rekomendasi perbaikan terhadap kelemahan atau penyimpangan yang ditemui dalam pemeriksaan.

2. Kinerja Manajerial

Menurut Julyalahi (2017) kinerja manajerial adalah pencapaian organisasi yang didasarkan atas visi misi sebuah organisasi. Kinerja manajerial adalah kemampuan yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Secara umum, Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2014 pasal 1 ayat(2).

Kinerja manajerial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja individu dalam kegiatan manajerial yang mencakup perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi dan perwakilan. Menurut Mahoney (1963) dalam Afrida (2013) ada delapan dimensi dari kinerja manajerial:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan dalam hal ini adalah menentukan tujuan-tujuan, kebijakan arah dari tindakan/pelaksanaan yang di ambil. Termaksud juga skedul pekerjaan, membuat anggaran menyusun prosedur-prosedur, menentukan tujuan, menyiapkan agenda dan membuat program.

2. Investigasi

Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk catatan laporan-laporan dan rekening-rekening, inventarisasi, melakukan pengukuran hasil, menyiapkan laporan keuangan, menyiapkan catatan, melakukan penelitian, dan melakukan analisis pekerjaan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Koordinasi

Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar menukar informasi dengan orang-orang di bagian yang lain dengan tujuan untuk menghubungkan dan menyesuaikan program-program, memberikan sasaran ke departemen lain, melancarkan hubungan dengan manajer-manajer lain, mengatur pertemuan-pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari, kerjasama dengan departemen lain.

4. Evaluasi

Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar menukar informasi dengan orang-orang di bagian yang lain dengan tujuan untuk menghubungkan dan menyesuaikan program-program, memberikan sasaran ke departemen lain, melancarkan hubungan dengan manajer-manajer lain, mengatur pertemuan-pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari kerjasama dengan departemen lain.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi kinerja individu untuk memastikan bahwa apa yang terjadi sesuai dengan rencana. Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, memberikan nasihat kepada bawahan, melatih bawahan, menjelaskan tentang aturan-aturan pekerjaan, penugasan, tindakan pendisiplinan, menangani keluhan-keluhan dari bawahan

6. Penilaian Staff

Pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi kinerja individu untuk memastikan bahwa apa yang terjadi sesuai dengan rencana. Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, memberikan nasihat kepada bawahan, melatih bawahan, menjelaskan tentang aturan-aturan pekerjaan, penugasan, tindakan pendisiplinan, menangani keluhan-keluhan dari bawahan

7. Negosiasi

Negoisasi yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang-barang atau jasa, negosiasi pajak, menghubungkan para pemasok, melakukan perundingan dengan wakil-wakil penjualan kepada agen-agen atau konsumen.

8. Perwakilan

Melakukan kepentingan umum atas organisasi, melakukan pidato-pidato, konsultasi untuk kontrak dengan individu atau kelompok-kelompok di luar individu, pidato pidato untuk umum, kampanye-kampanye masyarakat, meluncurkan hal-hal baru, menghadiri konferensi-konferensi dan pertemuan dengan klub bisnis.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nindya Utami, 2016	Pengaruh sistem pengendalian pemerintah, kinerja pegawai, pengawasan melekat dan fungsional terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah (studi pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh Sumatera Barat).	Metode Kuantitatif	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh Sumatera Barat). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang dimiliki aparat pemda dalam menjalankan penugasan profesionalnya maka akan semakin tinggi pula Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah yang dihasilkan.
2.	Welly, 2021	Pengaruh sistem pengendalian pemerintah terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di propinsi Sumatera selatan.	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah, dalam penelitian ini terbukti secara empiris bahwa sistem

				pengendalian intern pemerintah (SPIP) mempengaruhi kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah di Sumatera Selatan.
3.	Aditya Amande Pane, 2018	Pengaruh penerapan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kecurangan: survey pada pemprov Sumatera Utara.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal pemerintah dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kecurangan.
4.	Agus Sunarmo, 2018	Penerapan prinsip-prinsip Good Government Governance, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi SDM terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.
5.	Novtania Mokoginta, 2017	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah.	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah. Hasil penelitian ini berarti bahwa pegawai bagian akuntansi/keuangan yang berada di BPAKD Bolaang Mongondow utara sudah memahami prosedur akuntansi sampai dengan

				menjadi laporan keuangan sehingga memungkinkan untuk memperoleh kualitas laporan keuangan yang baik.	
6.	Liziana widari, 2017	Pengaruh Pengendalian Pemerintah dan Komitmen Terhadap Laporan Daerah	Sistem Internal dan Organisasi Kualitas Keuangan	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan,

C. Kerangka Konsep

Salah satu tujuan Sistem Pengendalian Intern adalah tercapainya tujuan operasi dalam organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja, pemerintah mengatur dan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh. Lima komponen (unsur-unsur) Sistem Pengendalian Intern yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Kerangka konseptual tersebut menggambarkan analisis pengaruh lima komponen Sistem Pengendalian Intern yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja manajerial. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern seharusnya bertumpu pada penguatan sistem pengendalian yang sudah terbangun dan dilaksanakan oleh seluruh aktor dalam organisasi mulai dari adanya kebijakan, pembentukan organisasi, penyiapan anggaran, sarana dan prasarana, penetapan personil yang melaksanakan, penetapan prosedur dan reviu pada seluruh tahapan pembangunan.

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah 60 tahun 2008 disebutkan bahwa unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara, yang meliputi: Lingkungan pengendalian yang menjelaskan pimpinan instansi pemerintah dan seluruh pegawai harus menciptakan dan memelihara lingkungan dalam keseluruhan organisasi yang menimbulkan perilaku positif dan mendukung terhadap pengendalian intern dan manajemen yang sehat, penilaian risiko mencerminkan sejauhmana pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam, kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan Instansi Pemerintah dilaksanakan dan harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah dan pihak lain yang ditentukan untuk disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan Instansi Pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggung jawabnya dan pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti. Untuk memperkuat dan menunjang penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern dilakukan pengawasan intern dan pembinaan penyelenggaraan SPIP.

Lingkungan pengendalian merupakan dasar dari semua komponen pengendalian intern lainnya yang membuat organisasi menjadi disiplin dan terstruktur. Lingkungan pengendalian mencakup suasana organisasi dan

sikap manajemen serta karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada dalam organisasi.

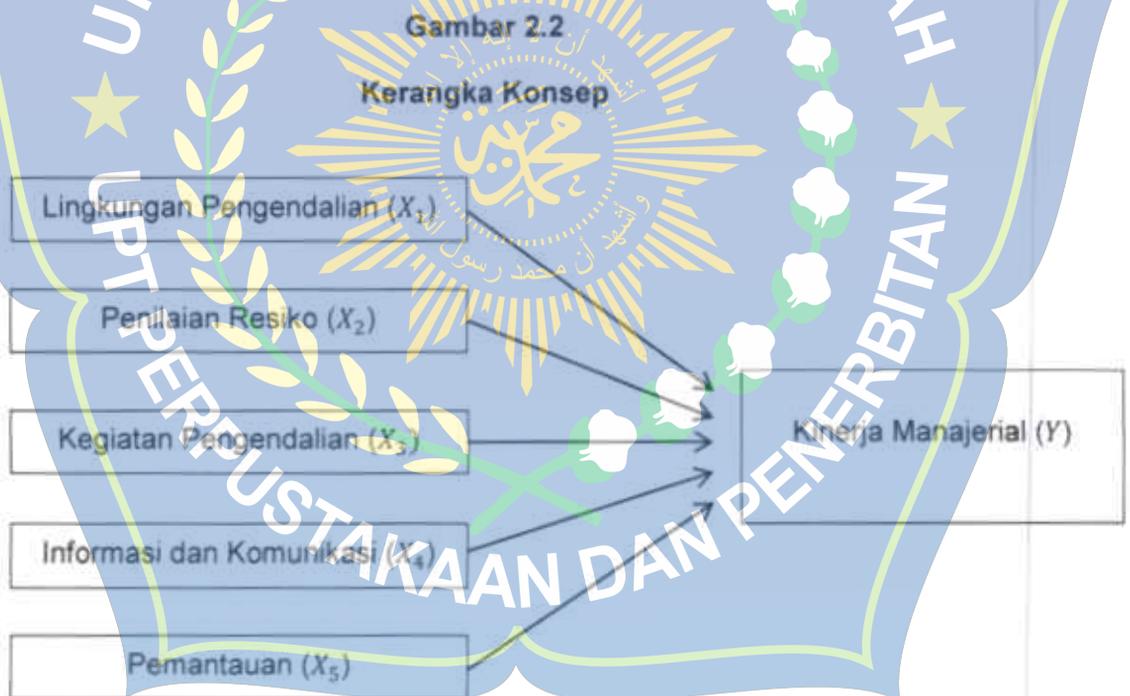
Penilaian risiko terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risikonya, pimpinan Instansi Pemerintah (manajer) menetapkan tujuan pada tingkat kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang undangan yang berlaku. Identifikasi risiko yang menghambat pencapaian tujuan selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan yaitu kinerja dari pimpinan (manajer) itu sendiri.

Kegiatan pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu untuk menjamin bahwa suatu arahan dari manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian tersebut akan membantu memastikan bahwa tindakan yang dibutuhkan untuk menanggulangi resiko dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sudah dijalankan. Aktivitas pengendalian diterapkan diberbagai tingkat organisasi dan fungsi dan mempunyai berbagai tujuan.

Informasi dan komunikasi merupakan pengidentifikasian, penangkapan dan pertukaran suatu informasi dalam bentuk dan waktu yang memungkinkan seseorang melaksanakan tanggung jawab mereka. Kualitas dari informasi yang dihasilkan berpengaruh kepada kemampuan dari manajemen dalam rangka membuat keputusan yang tepat dalam mengendalikan aktivitas perusahaan dan menyiapkan laporan keuangan yang benar-benar handal. Komunikasi mencakup penyediaan pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing personil yang berhubungan dengan pengendalian intern terhadap pelaporan keuangan.

Pemantauan proses penilaian atas mutu kinerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu. Pemantauan pengendalian intern berkaitan erat dengan upaya pencapaian misi organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis dan dijabarkan dalam perencanaan kinerja. Pemantauan dilakukan untuk memastikan apakah pengendalian intern telah berfungsi seperti yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan penilaian kinerja dari aparat pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan perhatian pada hubungan variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan kinerja manajerial. Berikut ini merupakan kerangka konsep yang disajikan sebagai berikut:



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konsep pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap

kinerja pejabat dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja manajerial pejabat di lingkungan OPD di Kantor Daerah Kab. Gowa.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan uraian diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

H_2 : Penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

H_3 : Kegiatan pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

H_4 : Informasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

H_5 : Pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Daerah Kab. Gowa. Objek penelitian adalah para pejabat pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Waktu penelitian dimulai pada saat penulis mengajukan riset untuk penelitian ini selama 2 (dua) bulan yaitu Desember-Februari 2021-2022.

C. Definisi Operasional Variable

Definisi operasional dari masing-masing variabel merupakan definisi yang dijadikan sebagai dasar untuk menentukan besarnya nilai dari masing-masing variabel tersebut.

1. Variable Dependen

Kinerja manajerial adalah tingkat keberhasilan para pejabat terkait yang mencakup tingkat kecakapan dalam melaksanakan aktivitas manajemen meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan. Variabel ini

diukur dengan menggunakan instrumen sembilan item kuesioner yang dikembangkan oleh Mahoney et al (1963).

2. Variabel Independen

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Unsur Sistem Pengendalian Intern meliputi:

1. Lingkungan pengendalian (X1). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan 9 butir pertanyaan untuk mengukur variabel lingkungan penelitian yaitu mengenai:
 - a) Struktur organisasi
 - b) Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab
 - c) Komitmen terhadap kompetensi
 - d) Kebijakan dan praktek sumber daya manusia
 - e) Nilai integritas dan etika
 - f) Filosofi dan gaya operasi manajemen
 - g) Komite audit
2. Penilaian risiko (X2). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan 5 butir pertanyaan untuk mengukur variabel penilaian risiko yaitu mengenai:

- a) Proses perencanaan
 - b) Identifikasi risiko
 - c) Analisis risiko
3. Kegiatan pengendalian (X3). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan 6 butir pertanyaan untuk mengukur variabel kegiatan pengendalian yaitu mengenai:
- a) Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok Instansi Pemerintah
 - b) Prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis
 - c) Proses pengelolaan, pengamanan dan pengendalian fisik atas aset
 - d) Pencatatan atas setiap transaksi yang terjadi
4. Informasi dan komunikasi (X4). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan 5 butir pertanyaan untuk mengukur variabel informasi dan komunikasi yaitu mengenai:
- a) Proses identifikasi, pencatatan dan pengkomunikasian informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat
 - b) Penyediaan dan pemanfaatan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
 - c) Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi
5. Pemantauan (X5). Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan 5 butir pertanyaan untuk mengukur variabel pemantauan yaitu mengenai:

- a) Kegiatan pemantauan
- b) Proses evaluasi

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas obyek dan populasi yang digunakan dalam studi penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara yang mempunyai jabatan sebagai Pejabat Eselon II dan III yang berjumlah 139 pegawai (BPS, 2020) dari seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di kawasan Kantor Bupati Kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). (Sugiyono 2016:62). Sampel yang digunakan dalam studi penelitian ini adalah pejabat eselon II dan III di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di Kawasan Kantor Bupati Kab. Gowa yang berjumlah 40 orang dari 10 Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Karakteristik sample:

1. Merupakan Pegawai negeri sipil di Kab. Gowa
2. Merupakan pejabat Golongan eselon II dan III

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang terdiri dari data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2015). Data primer pada penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang diisi oleh pejabat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kantor Daerah Kab. Gowa.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017 : 199) "kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Pertanyaan pada kuesioner bersumber dari Daftar Uji Pelaksanaan SPI Pemerintah (PP 60/2008) yang diadaptasi dari *The Committee of Sponsoring of The Treadway Commision (COSO)*. Penilaian dari pelaksanaan sistem pengendalian internal dilakukan responden dengan memberikan jawaban positif atau negatif mengenai pernyataan dengan skor 1 sampai 5.

Sedangkan untuk kuesioner kinerja manajerial diambil dari penelitian Mahoney, Jerdee dan Caroll (1963) dan diadaptasi sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan konotasi positif dan negatif dengan skor 1

sampai 5 untuk variabel kinerja manajerial yang diberi skor 1 sampai 5, untuk pertanyaan dalam proses pengolahan data skor tersebut akan dibalik.

G. Teknik Analisa Data

Pengolahan dan analisa data dalam penelitian ini akan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial dalam menganalisis data *multivariate*. Tujuan penelitian di samping mendeskripsikan distribusi data, juga menguji dependensi dan interdependensi antar variabel yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 1998). Analisis dependensi merupakan metode statistik dalam analisis *multivariate* yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi satu atau lebih variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen. Analisis interdependensi merupakan metode statistik dalam analisis *multivariate* yang digunakan untuk mengetahui struktur dari sekelompok variabel atau objek.

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data, yaitu:

- a. Uji validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji tersebut dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan

r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ketentuan dasar yang digunakan dengan pearson correlation, dimana jika tingkat significant >0,05 atau 5% maka outpun pearson correlation dikatakan valid. (Nimas,Ayu 2021)

- b. Uji reliabilitas, Menurut Ghozali (2016:48) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik.

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada hakikatnya adalah regresi linier yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dan variabel respons. Tujuan dari regresi linier berganda ini untuk memodelkan hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \epsilon$$

Di mana:

Y = kinerja manajerial

a = konstanta

X_1 = lingkungan pengendalian

X_2 = penilaian risiko

X_3 = kegiatan pengendalian

X_4 = informasi dan komunikasi

X_5 = pemantauan

b_1, \dots, b_5 = koefisien regresi

ϵ = error

3. Model Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Hasil uji regresi linear berganda terdiri dari beberapa hasil yang digunakan sebagai pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut:

Uji Parsial (uji T)

Sedangkan untuk menguji masing-masing variabel secara parsial dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual (uji t statistik) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen serta variabel mana yang dominan mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis untuk uji statistik t adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = 0$, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

H_0 : $b_1 = 0$, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Kriteria pengambilan keputusan: Jika t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikan 5%, maka H_0 ditolak atau hipotesis yang diajukan diterima (berpengaruh). Jika t hitung $<$ t tabel dengan tingkat signifikan 5%, maka H_0 diterima atau hipotesis yang diajukan ditolak (tidak berpengaruh).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI KANTOR BUPATI KABUPATEN GOWA



2. Tugas dan Fungsi

a. Dinas Sosial

Tugas Dinas Sosial adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah dan untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Dinas Sosial Kab Gowa mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang social
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang social
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial.
- 4) Penyelenggaraan kesekretariatan dinas

b. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Dinas perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan dan perindustrian yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dinas perindustrian dan perdaagangan memiliki fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdaagangan yang menjadi kewenangan Kabupaten
- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian dan perdaagangan yang menjadi kewenangan Kabupaten
- 3) penyelenggaraan administrasi Dinas bidang perindustrian dan perdaagangan
- 4) penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas

- 5) penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

c. Dinas Pendidikan

Tugas Dinas Pendidikan adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah dan untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Dinas Pendidikan Kab Gowa mempunyai fungsi

- 1) Melakukan perumusan kebijakan dan rencana teknis sesuai dengan lingkup tugas kependidikan
- 2) Melaksanakan kebijakan dibidang pendidikan
- 3) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan dinas dibidang pendidikan
- 4) Melaksanakan administrasi dibidang pendidikan
- 5) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya;
- 6) Melakukan pembinaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan lingkup bidang pendidikan

d. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pariwisata dan Kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan memiliki fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kebudayaan

- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kebudayaan
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pariwisata dan bidang kebudayaan
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang pariwisata dan bidang kebudayaan, dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

e. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- 2) Pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- 4) Pelaksanaan administrasi bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

f. Bagian Umum

Tugas pokok Bagian Umum adalah melaksanakan urusan tata usaha, keuangan Sekretariat Daerah dan keuangan pimpinan, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolian dan kepegawaian Sekretariat Daerah. Bagian umum mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan urusan rumah tangga Bupati dan Wakil Bupati
- 2) Pelayanan penerimaan kunjungan tamu dan kegiatan pemerintahan umum yang meliputi pemberian informasi, menyiapkan tempat, dan penyediaan jamuan
- 3) Pelaksanaan pemeliharaan gedung kantor dan kebersihan di lingkungan Kantor Bupati Gowa
- 4) Pelaksanaan pemeliharaan kendaraan dinas operasional jabatan Bupati, Wakil Bupati, Staf Ahli Bupati, dan Kendaraan Dinas Operasional Pool
- 5) Pelaksanaan urusan perlengkapan
- 6) Pelaksanaan Inventarisasi barang pada Bagian Umum
- 7) Pelayanan administrasi dan operasional Bupati, Wakil Bupati dan Staf Ahli Bupati

g. Bagian Humas

Sub bagian Pemberitaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi Bagian Humas mempunyai tugas :

- 1) Memimpin pengumpulan, pengolahan dan pensistematisan data pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan sebagai bahan pembinaan
- 2) Mengkoordinasikan penyusunan bahan dan data serta perumusan kebijakan dalam rangka penyelenggaraan dan pengembangan otonomi daerah
- 3) Mengkoordinasikan pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan program kerja pembangunan di bidang pemerintahan umum
- 4) Memimpin koordinasi dan penyusunan bahan data serta perumusan kebijakan dalam rangka pembinaan dan pengawasan pemerintah desa
- 5) Memimpin pembinaan Perangkat Kecamatan dan Kelurahan; dan
- 6) Mengkoordinasikan penyusunan program kerjasama daerah dalam rangka pengembangan otonomi daerah
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat.

i. Badan Pengelola Keuangan Daerah

Badan Pengelola Keuangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang keuangan, pengelolaan keuangan, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi. Badan Pengelola Keuangan Daerah Mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis lingkup bidang keuangan sub bidang pengelolaan keuangan

- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang keuangan sub bidang pengelolaan keuangan
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang keuangan sub bidang pengelolaan keuangan
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah bidang keuangan sub bidang pengelolaan keuangan
- 5) Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas fungsinya

j. Bagian Protokol

Melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang protokol. Fungsi dari Bagian Protokol adalah:

- 1) penyusunan rencana kerja Bagian Protokol
- 2) Penyusunan program dan kegiatan
- 3) Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan,
- 4) Pengendalian administrasi dan teknis pelaksanaan kegiatan
- 5) Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan
- 6) Pembinaan kepegawaian
- 7) Pembinaan keprotokolan pada organisasi perangkat daerah
- 8) Penyusunan pedoman teknis bidang keprotokolan dan ketatausahaan Kepala Daerah dan/atau Wakil Kepala Daerah
- 9) Pengendalian urusan protokoler Pemerintah Daerah

- 10) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten yang membidangi sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

3. Visi dan Misi Pemerintah Kab. Gowa

Visi :

Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik

Misi :

- a. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat yang Unggul dan Inklusif.
- b. Memperkokoh Kemandirian Ekonomi Daerah Berbasis Sumber Daya Lokal dan Teknologi.
- c. Meningkatkan Infrastruktur yang Berkualitas, Terintegrasi dan Berwawasan Lingkungan.
- d. Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan Inovatif Melalui Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik.

B. Deskriptif Data

Pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan menyebarkan 50 kuesioner kepada responden yang berada pada OPD di lingkungan Pemerintah Kab. Gowa sebanyak 10 OPD yang terdiri dari 4 Dinas, 4 Badan dan 2 Bagian. Sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, kuesioner di ambil kembali setelah 6 hari. Dari 50 kuesioner yang dibagikan yang kembali hanya sebanyak 40 kuesioner dan kuesioner yang digunakan untuk analisis data hanya sebanyak 40 kuesioner.

Tabel 4.1 Deskriptif data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	50
Kuesioner yang kembali	40
Kuesioner yang tidak kembali	10
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	40
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	80%

C. Analisis Karakteristik Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan koesioner kepada 40 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang di teliti. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan pangkat atau golongan. Pengungkapan identitas responden semata dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang setempat terdaging dalam penelitian ini.

1. Jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	42,5%
2	Wanita	23	57,5%
Total		40	100%

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai Satuan Kerja Pertangkat Daerah Kab. Gowa untuk jenis kelamin laki- laki

yaitu sebanyak 17 pegawai dari 40 responden atau 42.5%, sementara untuk jenis kelamin wanita sebanyak 23 pegawai atau 57.5% dari total responden.

2. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	10	25%
2	6-10 Tahun	10	25%
3	11-15 Tahun	9	22.5%
4	16-20 Tahun	8	20%
5	≥20 Tahun	3	7.5%
	Total	40	100%

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden di Satuan Kerja Perangkat daerah Kab. Gowa yang berkisar 1-5 tahun, yaitu sebanyak 10 pegawai dari 40 responden atau 25%, 6-10 tahun sebanyak 10 pegawai atau 25%, 11-15 sebanyak 9 pegawai atau 22.5%, 16-20 Tahun sebanyak 8 pegawai atau 20%, dan ≥20 sebanyak 3 pegawai atau 7.5%.

3. Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata 1 (Sarjana)	24	60%
2	Strata 2 (Master)	15	37.5%
3	Strata 3 (Doctor)	1	2.5%
	Total	40	100%

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa Karakter pendidikan responden di Satuan Kerjan Perangkat Daerah Kab. Gowa dengan pendidikan terakhir Strata 1 (sarjana) sebanyak 24 pegawai atau 60%, responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (Master) sebanyak 15 pegawai atau 37.5%, responden dengan pendidikan terakhir Strata 3 (doctor) sebanyak 1 pegawai atau 2.5%.

4. Pangkat atau Golongan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat atau Golongan

No	Pangkat atau Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan II	17	42.5%
2	Golongan III	23	57.5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa Karakteristik

Responden Berdasarkan Pangkat atau Golongan pada Satuan Kerja Perangkat daerah Kab. Gowa adalah Golongan II yaitu sebanyak 17 pegawai dari 40 responden atau 42.%, dan Golongan III sebanyak 23 pegawai atau 47%.

D. Analisa Data Kuesioner Responden

Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner dianalisis dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan penjelasan variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian resiko, kegiatan pengendalian, Informasi Komunikasi, Pemantauan, Kinerja Manajerial, di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Gowa

Tabel 4.6 Data Kuesioner responden Variable (X1)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	38-45	17	42.5%	Baik Sekali
2	30-37	23	57.5%	Baik
3	22-29	0	0%	Netral
4	14-21	0	0%	Kurang
5	5-13	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 17 Pegawai beranggapan bahwa Lingkungan Pengendalian dalam menciptakan Kinerja Manajerial yaitu dalam kategori Baik Sekali, 23 Pegawai beranggapan Lingkungan Pengendalian membantu dalam Kinerja Manajerial itu dalam kategori Baik, dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Lingkungan Pengendalian dalam kategori Netral, Kurang, dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi Lingkungan Pengendalian dalam kategori Baik. Kategori Baik tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 30 dan dengan presentase sebesar 57.5% atau 23 pegawai yang menyatakan Lingkungan Pengendalian Baik.

Tabel 4.7

Data Kuesioner responden Variable (X2)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	8	20%	Baik Sekali
2	18-21	31	77.5%	Baik
3	14-17	1	2.5%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 8 Pegawai beranggapan bahwa Penilaian dalam menciptakan Kinerja Manajerial yaitu dalam kategori Baik Sekali, 31 Pegawai beranggapan Penilaian membantu dalam Kinerja Manajerial itu dalam ketegori Baik, 5 pegawai beranggapan Penilaian masuk dalam kategori netral dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Penilaian dalam kategori Kurang, dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi Penilaian dalam kategori Baik. Kategori Baik tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 18 dan dengan presentase sebesar 77.5% atau 31 pegawai yang menyatakan Penilaian Baik.

Tabel 4.8 Data Kuesioner responden Variable (X3)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	26-30	12	30%	Baik Sekali
2	21-25	27	67.5%	Baik
3	16-20	1	2.5%	Netral
4	11-15	0	0%	Kurang
5	6-10	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 12 Pegawai beranggapan bahwa Kegiatan dalam menciptakan Kinerja Manajerial yaitu dalam kategori Baik Sekali, 27 Pegawai beranggapan Kegiatan membantu dalam Kinerja

Manajerial itu dalam kategori Baik, 1 pegawai beranggapan Penilaian Resiko masuk dalam kategori netral dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Kegiatan dalam kategori Kurang, dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi Kegiatan dalam kategori Baik. Kategori Baik tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 22 dan dengan presentase sebesar 67.5% atau 27 pegawai yang menyatakan Kegiatan Baik.

Tabel 4.9 Data Kuesioner responden Variable (X4)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	11	27.5%	Baik Sekali
2	18-21	29	72.5%	Baik
3	14-17	0	0%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 11 Pegawai beranggapan bahwa Informasi Komunikasi dalam menciptakan Kinerja Manajerial yaitu dalam kategori Baik Sekali, 29 Pegawai beranggapan Informasi Komunikasi membantu dalam Kinerja Manajerial itu dalam kategori Baik, dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Informasi Komunikasi dalam kategori Netral, Kurang, dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi Informasi Komunikasi dalam kategori Baik. Kategori Baik tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 18 dan dengan presentase sebesar 72.5% atau 29 pegawai yang menyatakan Informasi Komunikasi Baik.

Tabel 4.10 Data Kuesioner responden Variable (X5)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	12	30%	Baik Sekali

2	18-21	28	70%	Baik
3	14-17	0	0%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 12 Pegawai beranggapan bahwa Pemantauan dalam menciptakan Kinerja Manajerial yaitu dalam kategori Baik Sekali, 28 Pegawai beranggapan Pemantauan membantu dalam Kinerja Manajerial itu dalam kategori Baik, dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Informasi Komunikasi dalam kategori Netral, Kurang, dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi Pemantauan dalam kategori Baik. Kategori Baik tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 18 dan dengan presentase sebesar 70% atau 28 pegawai yang menyatakan Pemantauan Baik.

Tabel 4.11 Data Kuesioner responden Variable (Y)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	26-30	21	52.5%	Baik Sekali
2	21-25	17	42.5%	Baik
3	16-20	2	5%	Netral
4	11-15	0	0%	Kurang
5	6-10	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui 21 Pegawai Beranggapan Kinerja Manajerial itu dalam kategori Baik Sekali, 17 Pegawai beranggapan Kinerja Manajerial itu dalam kategori Baik, 2 pegawai beranggapan Kinerja Manajerial masuk dalam kategori netral dan tidak ada pegawai yang beranggapan bahwa Kinerja Manajerial dalam kategori Kurang dan Kurang Sekali. Secara keseluruhan, rata-rata pegawai mempunyai kondisi kejelasan

tujuan dalam kategori Baik Sekali. Kategori Baik Sekali tersebut terlihat dari rata-rata skor terbesar 26 dan dengan presentase sebesar 52.5% atau 21 pegawai yang menyatakan Kinerja Manajerial Baik Sekali.

E. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas data, yaitu:

- a. Uji validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji tersebut dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ketentuan dasar yang digunakan dengan pearson correlation, dimana jika tingkat significant $>0,05$ atau 5% maka outpun pearson correlation dikatakan valid. (Nimas,Ayu 2021)

1) Variable Lingkungan Pengendalian (X1)

Variabel lingkungan terdiri dari 9 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel lingkungan dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Validasi Variable (X1)

No. Item	Item Pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Tugas dan Fungsi	0.483	Valid

2	Struktur Organisasi	0.592	Valid
3	Uraian tugas dan wewenang	0.592	Valid
4	Uraian tugas yang telah dibuat	0.486	Valid
5	Keberadaan auditor	0.447	Valid
6	Program pelatihan	0.568	Valid
7	Pimpinan pemerintah	0.375	Valid
8	Promosi remunerasi dan pemindahan	0.453	Valid
9	Upaya pemeliharaan dan peningkatan	0.304	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 9 butir pertanyaan dengan nilai tabel sebesar 0.274, dari 9 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Lingkungan Pengendalian

2) Variabel Penilaian Resiko (X2)

Variabel penilaian resiko terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel penilaian resiko dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Validasi Variable (X2)

No. Item	Item Pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Perencanaan berdasarkan visi misi	0.331	Valid
2	Penyusunan perencanaan	0.655	Valid
3	Perencanaan sumber daya	0.481	Valid
4	Identifikasi resiko	0.655	Valid
5	Resiko yang timbul	0.535	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 butir pertanyaan dengan nilai rtabel sebesar 0.274, dari 5 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Penilaian resiko.

3) Variable Kegiatan Pengendalian (X3)

Variabel Kegiatan Pengendalian terdiri dari 6 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel Kegiatan Pengendalian dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji Validasi Variable (X3)

No. Item	Item Pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Struktur organisasi	0.416	Valid
2	Kebijakan dan prosedur pengamanan	0.621	Valid
3	Aset seperti uang tunai	0.609	Valid
4	Kegiatan pencatatan	0.610	Valid
5	Pengendalian atas pengembangan	0.341	Valid
6	Pencegahan kehilangan data	0.503	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 6 butir pertanyaan dengan nilai rtabel sebesar 0.274, dari 6 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang

dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Kegiatan Pengendalian

4) Variabel Informasi dan Komunikasi (X4)

Variabel Informasi dan Komunikasi terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel Informasi dan Komunikasi dijabarkan sebagai berikut

Tabel 4.15 Uji Validasi Variable (X4)

No Item	Item Pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Uraian tugas	0.488	Valid
2	Informasi dari sumber internal	0.580	Valid
3	Informasi dalam bentuk rincian	0.353	Valid
4	Pegawai memiliki saluran komunikasi	0.726	Valid
5	Adanya mekanisme	0.547	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 butir pertanyaan dengan nilai rtabel sebesar 0.274, dari 5 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $t_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Informasi dan Komunikasi

5) Variabel Pemantauan (X5)

Variabel Pemantauan terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel penilaian resiko dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji Validasi Variable (X5)

No. Item	Item Pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Evaluasi pelaksanaan kegiatan	0.401	Valid
2	Kelemahan yang di temukan	0.652	Valid
3	Dilakukan Supervisi	0.328	Valid
4	Pembuatan laporan seriap kegiatan	0.498	Valid
5	Aparat pengawasan	0.472	Valid

Tabel diatas menunjukan bahwa dari 5 butir pertanyaan dengan nilai rtabel sebesar 0.274, dari 5 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Pemantauan

6) Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Variabel Kinerja Manajerial dari 6 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel penilaian resiko dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.17 Uji Validasi Variable (Y)

No. Item	Item pernyataan	Sig. 5%	Keterangan
1	Anggaran OPD	0.449	Valid
2	program dan kegiatan	0.679	Valid
3	Proses penata usahaan	0.342	Valid
4	Laporan pertanggung jawaban	0.342	Valid
5	Laporan keuangan	0.645	Valid

6	Mengarahkan memimpin	dan	0.696	Valid
---	----------------------	-----	-------	-------

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 6 butir pertanyaan dengan nilai r tabel sebesar 0.274, dari 6 butir pertanyaan tidak terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau mempunyai nilai signifikansi $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena pernyataan lainnya sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel Kinerja Manajerial

b. Uji reliabilitas, Menurut Ghozali (2016:48) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik

Tabel 4.18 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai r table	Kriteria
1	Lingkungan Pengendalian (X1)	0.610	Sig	Reliabel
2	Penilaian Resiko (X2)	0.663	Sig	Reliabel
3	Kegiatan Pengendalian (X3)	0.765	Sig	Reliabel
4	Informasi dan Komunikasi (X4)	0.712	Sig	Reliabel
5	Pemantauan (X5)	0.639	Sig	Reliabel
6	Kinerja Manajerial (Y)	0.625	Sig	Reliabel

Berdasarkan data tabel 3.6, hasil uji coba instrumen pada 40 responden uji coba kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS Statistic 22 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan dan Kinerja Manajerial lebih besar dari 0,5 instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak di gunakan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari regresi linier berganda ini untuk memodelkan hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.19
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Annalisis Regresi Linier Berganda	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,266	0,632
Lingkungan pengendalian (X1)	0,277	0,175
Penilaian (X2)	0,000	0,272
Kegiatan (X3)	0,143	0,190
Informasi (x4)	0,083	0,238
Pemantauan (X5)	0,407	0,294

Sumber : olahan data SPSS 28

Berdasarkan pada hasil koefisien regresi (B) diatas, maka diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.266 + 0.277X_1 + 0.000X_2 + 0.143X_3 + 0.083X_4 + 0.047X_5 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Persamaan regresi linier berganda memiliki nilai konstan sebesar 1.266 besaran ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan konstan.

3. Model Pengujian Hipotesis

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel masing-masing terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat perbandingan antara t hitung dengan t tabel atau dengan melihat masing-masing kolom signifikan pada t tabel, Ika Puspita (2018). Hasil Uji Kelayakan Model disajikan pada Tabel

Tabel 4.20 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.266	9.632		0.131	0.875
Lingkungan pengendalian (X1)	0.277	0.175	0.251	2.083	0.048
Penilaian (2)	0.000	0.272	0.000	-.502	0.888
Kegiatan (3)	0.143	0.190	0.127	1.251	0.456
Informasi (4)	0.083	0.238	0.056	0.847	0.720
Pemantauan (5)	0.407	0.294	0.232	1.782	0.039

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas nilai t tabel adalah sebesar 1.690 dan nilai t hitung dari variable

a. Lingkungan Pengendalian (X1)

Hasil penelitian ini mendukung H_1 bahwa variabel Lingkungan Pengendalian (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,277 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Pengendalian sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,277 satuan. Nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $2,083 > 1,690$ dan nilai sig $0,048 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial, Dengan demikian bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima.

b. Penilaian Resiko

Hasil penelitian ini tidak mendukung H_2 bahwa variabel Penilaian Resiko (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,000 menyatakan bahwa setiap penurunan Penilaian Resiko sebesar 1 satuan akan mengurangi Kinerja Manajerial sebesar 0,000 satuan. Nilai t hitung < nilai t tabel yaitu $0,501 < 1,690$ dan nilai sig $0,888 >$ dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa Penilaian Resiko berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial, dengan demikian bahwa H_0 di terima dan H_2 di tolak.

c. Kegiatan Pengendalian

Hasil penelitian ini tidak mendukung H_3 bahwa variabel Kegiatan Pengendalian (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap penurunan Kegiatan Pengendalian sebesar 1 satuan akan mengurangi Kinerja Manajerial sebesar 0,143 satuan. Nilai t hitung < nilai t tabel yaitu $1.251 < 1.690$ dan nilai sig $0.456 > 0.05$ yang mengindikasikan bahwa Kegiatan Pengendalian berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian bahwa H_0 diterima dan H_3 di tolak.

d. Informasi Komunikasi

Hasil penelitian ini tidak mendukung H_4 bahwa variabel Informasi Komunikasi (X4) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X4 sebesar 0,083 menyatakan bahwa setiap penurunan Informasi Komunikasi sebesar 1 satuan akan mengurangi Kinerja Manajerial sebesar 0,083 satuan. Nilai t hitung < nilai t tabel yaitu $0.843 < 1.69$ dan nilai sig $0.720 > 0.05$ yang mengindikasikan bahwa Informasi Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian bahwa H_0 diterima dan H_4 di tolak.

e. Pemantauan

Hasil penelitian ini mendukung H_5 bahwa variabel Pemantauan (X5) berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X5 sebesar 0,407 menyatakan

bahwa setiap kenaikan Pemantauan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,407 satuan. Nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1.782 > 1.690$ dan nilai sig $0.039 < 0,05$ yang mengindikasikan bahwa Pemantauan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Pembahasan

Hal ini membuktikan bahwa unsur lingkungan pengendalian yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kab. Gowa. terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dari setiap Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah membawa suasana yang nyaman bagi setiap penyelenggara pemerintah untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan pokok dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara sangatlah berperan besar.

Welly, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di propinsi Sumatra selatan" pada tahun 2021 menjelaskan bahwa ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah di propinsi Sumatra selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa penilaian risiko yang dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Gowa belum dapat meningkatkan Kinerja Manajerial. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Gowa melakukan penilaian terhadap risiko-risiko yang bukan bagian dari Kinerja

Manajerial atau yang tidak berhubungan langsung dengan Kinerja, Proses identifikasi dan analisis terhadap risiko yang tidak memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Manajerial, walaupun telah dilaksanakan pada akhirnya tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Manajerial.

Nindya Utami, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh system pengendalian intern pemerintah, kinerja pegawai, pengawasan melekat dan pengawasan fungsional terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah (studi pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh Sumatera Barat)." pada tahun 2016 menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh penilaian resiko terhadap kinerja manajerial pada Kabupaten Lima Puluh Kota Payakumbuh Sumatera Barat

Kegiatan pengendalian berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kegiatan pengendalian tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja manajerial dari pejabat itu sendiri. Hal ini mungkin di sebabkan pihak pimpinan selaku pejabat masih belum mengidentifikasi dan menganalisis resiko dari pelaksanaan program kegiatan atau bahkan kurang memahami perlunya melakukan pendekatan kegiatan pengendalian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan dari instansi Pemerintah tersebut.

Adiya amande pane, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh penerapan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kecurangan: survey pada pemprov Sumatera Utara. pada tahun 2018 menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh kegiatan pengendalian terhadap

kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah di propinsi Sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa Informasi dan Komunikasi berpengaruh negatif dalam menunjang kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Gowa. Kurangnya penyediaan berbagai bentuk sarana komunikasi yang sangat diperlukan, selain itu setiap informasi harus terus menerus dikelola dan dikomunikasikan dengan baik serta diperbaharui secara terus menerus. Pelaksanaan seluruh unsur dalam Sistem Pengendalian Intern secara baik akan mempermudah manajemen dalam pelaksanaan kegiatan yang diharapkan akan membantu manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.

Agus sudarmo, dalam penelitiannya yang berjudul "Penerapan prinsip-prinsip Good Government Governance, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi SDM terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah pada tahun 2018 menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh informasi komunikasi terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah.

Hal ini menunjukkan bahwa pemantauan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kab. Gowa, kelima aspek yang terdapat dalam pemantauan merupakan faktor yang menunjang terciptanya kinerja yang baik. Pemantauan yang berkelanjutan serta evaluasi yang terpisah yang selalu dilaksanakan oleh instansi sangat berguna untuk melihat sejauh mana instansi telah merespon hasil audit dan melakukan tindak lanjut terhadap setiap temuan auditor. Setelah melakukan proses pemantauan ini diharapkan setiap

satuan kerja perangkat daerah membuat laporan hasil pemantauannya untuk menjadi acuan bagi aparat pengawas intern pemerintah ketika melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil audit.

Novtania Mokoginta, dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Sistem Penegdalian Intern dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah," pada tahun 2017 menjelaskan bahwa ada pengaruh Pemantauan terhadap kinerja manajerial pada Laporan Keuangan Pemerintah.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial pada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah kantor Bupati Kab. Gowa dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Pengendalian dan Pemantau berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini berarti lingkungan pengendalian dan pemantauan merupakan unsur-unsur dari SPIP yang saling terkait satu sama lain yang harus dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengendalian intern untuk meningkatkan kinerja manajerial pada pejabat OPD Kab. Gowa
2. Penilaian resiko, kegiatan pengendalian, dan informasi komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga tidak sejalan dengan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pimpinan belum maksimal dalam melaksanakan unsur-unsur dari SPIP yaitu penilaian risiko, kegiatan pengendalian, serta informasi dan komunikasi, di lingkungan kerja masing-masing OPD yang bersangkutan. Artinya penerapan unsur-unsur SPIP harus secara keseluruhan tidak terpisah-pisah sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial pejabat OPD Kab. Gowa

B. SARAN

Dari hasil penelitian ini penulis menyerankan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan pejabat disetiap OPD Kab. Gowa agar dapat meningkatkan evaluasi pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan berikutnya
2. Untuk peneliti berikutnya:
 - a. Menambah jumlah responden penelitian sehingga informasi yang diperoleh dari hasil penelitian lebih dapat terwakili
 - b. Bagi peneliti berikutnya, semoga penelitian ini bisa menjadi referensi baru untuk penelitian Sistem Pengendalian Intern selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Nur. 2013. "Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD" Artikel Ilmiah. Universitas Negeri Padang.
- Aditya Amanda Pane, 2018, Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kecurangan: Survey Pada Pemprov Sumatera Utara, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 4 (2) November 2018
- Agus Sunarmo, 2018, Penerapan prinsip-prinsip Good Government Governance, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi SDM terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Universitas Jenderal Soedirman. Jurnal Analisa Bisnis Ekonomi, Volume 16, Nomor 1, April 2018
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: UNDIP.
- Hery, 2016 "Auditing dan Asurans", Penerbit PT Grasindo, Jakarta
- Indriantoro B. dan Bambang Supomo, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama, BPFE, 1999
- Liziana Widari, 2017, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, Vol. 5 Edisi 10, Maret 2017
- Mulyadi. 2017. Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Nindya Utami, 2016, Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kinerja Pegawai, Pengawasan Melekat dan Pengawasan Fungsional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (studi pada SKPD Kab Lima

Puluh Kota Payakumbuh Sum-Bar, JOM Fekon Vol. 3 No. 1 (Februari) 2016.

Novtania Mokoginta, 2017. Pengaruh Sistem Penegdalian Intern dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 12(2)

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13, Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Depdagri RI

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010, tentang Laporan Keuangan, BPKP, 2008.

peraturan pemerintah No 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, BPKP, 2008.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, BPKP, 2008.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Sujarweni, V. W. 2015, Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta; Pustaka Press.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Jakarta

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Jakarta

Welly, 2021, Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di propinsi Sumatra selatan, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18 No.1, April 2021



Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. Demografi Responden

Nama Instansi : _____

Nama Responden : _____

Jenis Kelamin : Pria

Wanita

Pendidikan Terakhir : Strata 1 (Sarjana)

Strata 2 (Master)

Strata 3 (Doctor)

Pangkat/Golongan : Golongan II

Golongan III

Lama Bekerja : 1 - 5 Tahun

6 - 10 tahun

11 - 15 Tahun

16 - 20 Tahun

≥ 21 Tahun

Diklat/Bintek/Sosialisasi di bidang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diikuti :

Tidak pernah

Pernah

Sering

Pada bagian ini, Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai dari pernyataan-pernyataan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan tanda (√). Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala berupa angka antara 1 sampai 5 yaitu :

Skor 1 = Kurang Sekali (KS)

Skor 2 = Kurang (K)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Baik (B)

Skor 5 = Baik Sekali (BS)

B. Lingkungan Pengendalian

Sumber : Daftar Uji Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
(PP Nomor 60 Tahun 2008)

Pernyataan mengenai Lingkungan Pengendalian

No	pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Tugas dan fungsi organisasi sesuai dengan cakupan kewenangan Pemerintah Kab. Gowa					
2.	Struktur organisasi telah menampung semua tugas dan fungsi Pemerintah Kab. Gowa					
3.	Telah dibuat uraian tugas dan wewenang dari unit kerja/Organisasi perangkat daerah (OPD) yang bersangkutan					
4.	Uraian tugas yang telah dibuat tidak ada yang tumpang tindih baik antar unit kerja sendiri maupun antar OPD					
5.	Keberadaan auditor internal dalam menjalankan fungsi audit					
6.	Terdapat program pelatihan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pegawai					
7.	Pimpinan Pemerintah Kab. Gowa memiliki keahlian manajemen yang diperlukan untuk memberikan bimbingan yang efektif bagi peningkatan kinerja					
8.	Promosi, remunerasi, dan pemindahan pegawai didasarkan pada penilaian Kinerja					
9.	Upaya memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) tugas dan fungsi Pemerintah Kab. Gowa					

C. Penilaian Resiko

Sumber : Daftar Uji Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (PP Nomor 60 Tahun 2008)

Pernyataan mengenai Penaksiran Resiko

No.	Pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Perencanaan yang dibuat sudah berdasarkan Visi, Misi dan Tujuan Organisasi					
2.	Penyusunan perencanaan telah berdasarkan evaluasi pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan tahunan sebelumnya					
3.	Perencanaan telah disusun dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia					
4.	Identifikasi risiko dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif					
5.	Risiko yang timbul dari perubahan kebutuhan atau harapan badan legislatif, Bupati Gowa, dan masyarakat sudah dipertimbangkan					

D. Kegiatan Pengendalian

Sumber : Daftar Uji Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (PP Nomor 60 Tahun 2008)

Pernyataan mengenai Kegiatan Pengendalian

No.	Pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Struktur organisasi, tugas dan fungsi telah dilakukan evaluasi secara periodik					
2.	Kebijakan dan prosedur pengamanan fisik telah ditetapkan, diimplementasikan, dan dikomunikasikan keseluruhan pegawai					
3.	Aset seperti uang tunai, surat berharga, perlengkapan, persediaan dan peralatan secara periodik dihitung dan dibandingkan dengan catatan pengendalian ; setiap perbedaan diperiksa secara teliti					
4.	Setiap kegiatan/transaksi telah dicatat dan setiap pencatatan dilakukan berdasarkan bukti yang cukup					
5.	Pengendalian atas pengembangan dan perubahan perangkat lunak aplikasi					

6.	Pencegahan kehilangan data dengan membuat back-up dan pemeliharaan perangkat keras					
----	--	--	--	--	--	--

E. Informasi dan Komunikas

Sumber : Daftar Uji Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (PP Nomor 60 Tahun 2008)

Pernyataan mengenai Informasi dan Komunikasi

No.	Pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Uraian tugas yang dibuat telah dikomunikasikan dan telah dipahami oleh para pejabat/staf					
2.	Informasi dari sumber internal dan eksternal didapat dan disampaikan kepada Bupati Kab Gowa tepat waktu dalam rangka peningkatan kinerja sebelumnya					
3.	Informasi sudah disiapkan dalam bentuk rincian yang tepat sesuai dengan tingkatan pimpinan pada Kantor Bupati Kab Gowa					
4.	Pegawai memiliki saluran komunikasi informasi ke atas selain melalui atasan langsungnya					
5.	Adanya mekanisme yang memungkinkan informasi mengalir ke seluruh bagian dengan lancar					

F. Pemantauan

Sumber : Daftar Uji Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (PP Nomor 60 Tahun 2008)

Pernyataan mengenai Pemantauan

No.	Pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Sudah dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan (triwulan, semester tahunan)					
2.	Kelemahan yang ditemukan selama evaluasi terpisah segera diselesaikan					
3.	Dilakukan supervisi terhadap tiap tugas dan fungsi oleh atasan langsung					
4.	Pembuatan laporan untuk setiap pelaksanaan kegiatan					
5.	Aparat pengawasan intern secara organisasi independen dan melapor langsung ke Bupati Kab, Gowa					

G. Kinerja Manajerial Pejabat Pemerintah

Sumber : Mahoney et al (1963) dan diadaptasi sesuai dengan Permendagri No. 13 Tahun 2006.

Bagaimana Bapak/Ibu menilai kinerja Bapak/Ibu sebagai pejabat struktural di OPD Bapak/Ibu terkait dengan hal-hal berikut ini?

Jawablah dengan cara memberi tanda (v) pada kotak yang tersedia sesuai dengan yang Anda rasakan berdasarkan skala 1 sampai 5 berikut:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Pernyataan mengenai Kinerja Manajerial Pejabat Pemerintah

No.	Pernyataan	KS	K	N	B	BS
1.	Anggaran OPD dapat disusun sesuai dengan kalender anggaran			<input type="checkbox"/>		
2.	Program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan			<input type="checkbox"/>		
3.	Proses penatausahaan keuangan OPD telah berjalan sesuai dengan seharusnya			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4.	Laporan pertanggungjawaban SPJ dapat diserahkan sekurang-kurangnya tanggal 10 berikutnya			<input type="checkbox"/>		
5.	Laporan keuangan OPD dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan			<input type="checkbox"/>		
6.	Saya dapat mengarahkan, memimpin dan mengembangkan anak buah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lampiran 2

c. Tabulasi data lingkungan pengendalian (X1)

nama SKPD	Kode Responden	Nomor Pertanyaan untuk Kode UNGKUNGAN PENGENDALIAN									Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	
DINSOS	R1	4	4	4	5	3	4	5	5	4	38
	R2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
	R3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
	R4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	36
DISPERINDAG	R5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	40
	R6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
	R7	4	5	4	3	5	4	5	4	5	39
	R8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
DISPEN	R9	4	4	4	4	3	4	5	4	4	36
	R10	5	4	5	4	4	4	5	3	4	38
	R11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
	R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
DINPAR	R13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
	R14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
	R15	5	4	5	4	5	3	4	5	4	38
	R16	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
BKPSDM	R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R18	4	5	4	5	5	4	3	4	5	41
	R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R20	4	5	4	3	4	3	4	3	4	34
UMUM	R21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	37
	R22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
	R23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
	R24	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
HUMAS	R25	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
	R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
BPOD	R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R30	4	4	3	4	5	4	4	5	4	37
	R31	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
	R32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
BPWD	R33	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
	R34	4	4	5	4	5	4	5	4	4	40
	R35	4	4	4	5	4	5	4	5	4	40
	R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
PROTOKOL	R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	R38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	36
	R39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
	R40	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38

d. Tabulasi data penilaian resiko (X2)

nama SKPD	Kode Responden	Nomor Pertanyaan untuk Kode PENILAIAN RESIKO					Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
DINSOS	R1	4	4	4	4	4	20
	R2	4	3	4	4	4	19
	R3	4	4	5	4	4	21
	R4	4	5	4	4	4	21
DISPERINDAG	R5	4	5	5	4	3	21
	R6	4	5	4	5	4	22
	R7	4	5	4	5	4	22
	R8	4	5	4	5	4	22
DISPEN	R9	4	4	4	4	4	20
	R10	4	5	3	4	4	20
	R11	4	3	4	4	4	19
	R12	3	4	4	5	4	20
DINPAR	R13	4	4	4	4	4	20
	R14	4	4	4	4	4	20
	R15	5	5	5	4	4	23
	R16	4	4	5	4	4	21
BKPSDM	R17	3	4	5	5	4	21
	R18	4	4	4	4	4	20
	R19	4	5	5	4	5	23
	R20	4	4	4	5	4	21
UMUM	R21	4	4	4	3	4	19
	R22	4	4	4	4	4	20
	R23	4	4	4	4	4	20
	R24	4	4	4	4	4	20
HUMAS	R25	4	4	4	4	4	20
	R26	4	4	4	4	4	20
	R27	4	4	4	4	4	20
	R28	4	5	4	5	4	22
BPOD	R29	4	5	4	5	4	22
	R30	4	4	3	3	3	17
	R31	3	4	5	4	4	20
	R32	4	4	4	5	4	21
BPKD	R33	4	4	4	4	4	20
	R34	4	4	5	4	4	21
	R35	4	4	4	4	4	20
	R36	4	4	4	4	4	20
PROTOKOL	R37	4	4	4	4	4	20
	R38	5	4	4	5	5	23
	R39	4	4	4	4	4	20
	R40	4	4	4	4	4	20

e. Tabulasi data kegiatan pengendalian (X3)

nama SKPD	Kode Responden	Nomor Pertanyaan untuk Kode KEGIATAN PENGENDALIAN						Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
DINSOS	R1	4	4	3	4	4	4	19
	R2	4	4	4	4	4	4	24
	R3	4	4	5	4	4	4	25
	R4	4	5	5	4	4	4	26
DISPERINDAG	R5	4	5	4	5	5	4	27
	R6	4	5	4	5	4	5	27
	R7	4	5	4	4	4	5	26
	R8	4	5	4	4	4	5	26
DISPEN	R9	4	4	4	4	4	4	24
	R10	4	4	4	4	4	4	24
	R11	4	4	3	4	4	5	24
	R12	4	5	4	4	4	4	25
DINPAR	R13	4	4	4	4	4	4	24
	R14	4	4	4	4	4	4	24
	R15	4	4	5	5	4	4	26
	R16	4	4	5	5	4	4	26
BKPSDM	R17	4	4	4	4	4	4	25
	R18	4	4	4	4	4	4	24
	R19	4	4	4	4	4	4	24
	R20	4	4	4	4	4	4	24
UMUM	R21	4	4	5	4	3	4	26
	R22	4	4	5	4	4	4	25
	R23	4	4	4	4	4	4	24
	R24	4	4	4	4	4	4	24
HUMAS	R25	4	5	4	5	4	5	27
	R26	4	5	4	4	4	5	26
	R27	4	4	5	4	4	4	25
	R28	4	4	4	4	4	4	24
BPOD	R29	4	4	4	4	4	4	24
	R30	4	4	4	3	5	4	24
	R31	4	4	3	3	4	4	22
	R32	4	5	4	5	4	4	24
BPKD	R33	4	4	4	4	4	4	24
	R34	5	4	3	5	4	3	24
	R35	4	4	4	4	4	4	24
	R36	5	5	5	5	5	5	30
PROTOKOL	R37	4	4	4	4	4	4	24
	R38	5	5	5	5	4	4	28
	R39	4	4	5	5	4	5	27
	R40	4	4	4	4	4	4	24

f. Tabulasi data informasi Komunikasi (X4)

nama SKPD	Kode Responder	Nomor Pertanyaan untuk Kode INFORMASI DAN KOMUNIKASI					Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
DINSOS	R1	4	3	4	4	4	19
	R2	4	4	4	4	4	20
	R3	4	4	5	5	4	22
	R4	4	5	4	4	4	21
DISPERINDAG	R5	4	5	3	4	5	21
	R6	4	5	4	5	4	22
	R7	4	5	4	5	4	22
	R8	4	4	5	4	5	22
DISPEN	R9	4	4	4	5	4	21
	R10	4	4	4	4	4	20
	R11	4	4	4	4	4	20
	R12	4	4	4	4	4	20
DINPAR	R13	4	4	4	4	4	20
	R14	4	4	4	4	4	20
	R15	5	4	4	4	4	21
	R16	4	4	5	3	4	20
BKPSDM	R17	4	5	4	5	4	22
	R18	4	4	5	4	4	21
	R19	4	5	4	5	4	22
	R20	5	4	4	4	4	21
UMUM	R21	4	3	4	3	4	18
	R22	4	5	4	5	4	22
	R23	4	4	4	4	4	20
	R24	4	4	4	3	4	19
HUMAS	R25	4	3	4	3	4	18
	R26	4	5	4	4	4	21
	R27	4	5	3	4	4	20
	R28	4	5	4	5	4	22
BPOD	R29	4	4	4	4	4	20
	R30	5	4	5	4	5	23
	R31	5	5	5	5	5	25
	R32	3	4	5	3	4	19
BPKD	R33	4	3	5	5	5	22
	R34	4	4	4	4	4	20
	R35	4	4	4	4	4	20
	R36	4	4	4	4	4	20
PROTOKOL	R37	4	4	4	4	4	20
	R38	4	3	4	5	4	20
	R39	4	4	4	5	4	21
	R40	4	4	4	4	4	20

g. Tabulasi data Pemantauan (X5)

nama SKPD	Kode Responder	Nomor Pertanyaan untuk Kode PEMANTAUAN					Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
DINSOS	R1	4	4	4	4	4	20
	R2	4	4	4	4	4	20
	R3	4	4	4	4	4	20
	R4	4	4	4	4	4	20
DISPERINDAG	R5	4	4	5	4	5	22
	R6	4	5	4	5	4	22
	R7	4	5	4	5	4	22
	R8	4	5	5	4	5	23
DISPEN	R9	4	3	4	4	4	19
	R10	4	4	4	5	3	20
	R11	4	5	3	4	4	20
	R12	4	5	4	4	4	22
DINPAR	R13	4	4	4	4	4	20
	R14	4	4	4	4	4	20
	R15	4	4	4	4	4	20
	R16	5	5	4	5	4	23
BKPSDM	R17	4	3	5	4	4	20
	R18	5	4	4	4	4	21
	R19	5	4	5	4	5	23
	R20	5	4	3	4	5	21
UMJM	R21	4	4	4	5	5	22
	R22	4	5	4	5	4	22
	R23	4	4	4	4	4	20
	R24	4	4	4	4	4	20
HUMAS	R25	3	4	5	5	4	21
	R26	4	4	4	4	4	20
	R27	4	4	5	4	4	21
	R28	4	5	4	5	4	22
BPOD	R29	4	4	4	4	4	20
	R30	5	5	4	5	4	24
	R31	4	4	4	4	4	20
	R32	4	5	4	4	4	21
BPKD	R33	4	5	4	4	3	20
	R34	4	4	4	4	4	20
	R35	4	4	5	4	4	21
	R36	4	4	5	4	4	21
PROTOKOL	R37	4	3	4	4	4	19
	R38	4	4	4	5	3	20
	R39	4	5	5	4	4	22
	R40	4	4	4	4	4	20

h. Tabulasi data Kinerja manajerial (Y)

nama SKPD	Kode Responden	Nomor Pertanyaan untuk Kode KINERJA MANEJERIAL						Total Skor
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
DINSOS	R1	5	5	4	4	4	4	26
	R2	5	5	4	4	4	3	25
	R3	4	5	4	5	5	5	28
	R4	4	3	5	4	4	3	23
DISPERINDAG	R5	4	5	4	5	4	5	27
	R6	4	4	5	5	4	5	27
	R7	4	5	5	4	5	4	27
	R8	4	5	4	5	4	5	27
DISPEN	R9	4	5	5	4	4	4	26
	R10	5	5	4	4	4	5	27
	R11	4	4	5	4	5	4	26
DINPAR	R12	4	4	5	4	5	3	25
	R13	3	4	4	4	4	4	24
	R14	4	4	4	4	4	4	24
	R15	4	4	4	4	4	4	24
BKPSDM	R16	4	4	4	4	4	4	24
	R17	4	4	4	3	3	3	20
	R18	5	5	4	3	4	4	26
	R19	4	5	4	4	4	5	25
LUMUM	R20	5	4	5	4	5	4	27
	R21	4	4	4	3	4	3	22
	R22	4	5	5	4	5	5	28
	R23	4	4	3	4	5	5	25
HUMAS	R24	4	4	4	4	4	4	24
	R25	4	5	5	4	5	5	28
	R26	4	4	5	4	3	5	25
	R27	4	4	4	4	4	4	24
BPOD	R28	3	5	4	5	4	4	25
	R29	4	5	4	4	5	4	26
	R30	5	4	5	4	5	4	27
	R31	5	3	5	4	4	4	25
BPKD	R32	5	4	4	5	4	4	26
	R33	4	4	4	4	4	4	24
	R34	3	5	3	4	4	5	24
	R35	4	5	4	5	5	5	28
PROTOKOL	R36	4	5	4	5	4	4	26
	R37	4	4	4	4	4	4	24
	R38	4	4	5	5	4	5	26
	R39	4	5	5	4	5	5	27
	R40	4	3	4	3	3	3	20

Lampiran 3

A. Analisis Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	42,5%
2	Wanita	23	57,5%
	Total	40	100%

2. Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	10	25%
2	6-10 Tahun	10	25%
3	11-15 Tahun	9	22,5%
4	16-20 Tahun	8	20%
5	≥20 Tahun	3	7,5%
	Total	40	100%

3. Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata 1 (Sarjana)	24	60%
2	Strata 2 (Master)	15	37,5%
3	Strata 3 (Doctor)	1	2,5%
	Total	40	100%

4. Berdasarkan Pangkat atau Golongan

No	Pangkat atau Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan II	17	42.5%
2	Golongan III	23	47.5%
	Jumlah	40	100%

B. Analisa Data Kuesuiner Responden

1. Kuesuiner Responden Variable (X1)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	38-45	17	42.5%	Baik Sekali
2	30-37	23	57.5%	Baik
3	22-29	0	0%	Netral
4	14-21	0	0%	Kurang
5	5-13	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

2. Kuesuiner Responden Variable (X2)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	8	20%	Baik Sekali
2	18-21	31	77.5%	Baik
3	14-17	1	2.5%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

3. Kuesuiner Responden Variable (X3)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	26-30	12	30%	Baik Sekali
2	21-25	27	67.5%	Baik
3	16-20	1	2.5%	Netral
4	11-15	0	0%	Kurang
5	6-10	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

4. Kuesioner Responden Variable (X4)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	11	27.5%	Baik Sekali
2	18-21	29	72.5%	Baik
3	14-17	0	0%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

5. Kuesioner Responden Variable (X5)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	23-25	12	30%	Baik Sekali
2	18-21	28	70%	Baik
3	14-17	0	0%	Netral
4	10-13	0	0%	Kurang
5	5-9	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Sesuai

6. Kuesioner Responden Variable (Y)

No	Interval	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	26-30	21	52.5%	Baik Sekali
2	21-25	17	42.5%	Baik
3	16-20	2	5%	Netral
4	11-15	0	0%	Kurang
5	6-10	0	0%	Kurang Sekali
Kriteria				Baik Sekali

C. Tabel uji validitas

1. Variable X1

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.183	Valid
2	0.592	Valid
3	0.592	Valid
4	0.486	Valid
5	0.447	Valid
6	0.568	Valid
7	0.375	Valid
8	0.453	Valid
9	0.304	Valid

2. Variable X2

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.331	Valid
2	0.655	Valid
3	0.481	Valid
4	0.655	Valid
5	0.535	Valid

3. Variable X3

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.416	Valid
2	0.621	Valid
3	0.609	Valid
4	0.610	Valid
5	0.341	Valid
6	0.503	Valid

4. Variable X4

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.488	Valid
2	0.580	Valid
3	0.353	Valid
4	0.726	Valid
5	0.547	Valid

5. Variable X5

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.401	Valid
2	0.652	Valid
3	0.328	Valid
4	0.498	Valid
5	0.472	Valid

6. Variable Y

No. Item	Sig. 5%	Keterangan
1	0.249	Valid
2	0.679	Valid
3	0.342	Valid
4	0.342	Valid
5	0.645	Valid
6	0.696	Valid

D. Table uji realibilitas

No	Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai r table	Kriteria
1	Lingkungan Pengendalian (X1)	0.810	Sig	Reliabel
2	Penilaian Resiko (X2)	0.663	Sig	Reliabel
3	Kegiatan Pengendalian (X3)	0.765	Sig	Reliabel
4	Informasi dan Komunikasi (X4)	0.712	Sig	Reliabel
5	Pemantauan (X5)	0.639	Sig	Reliabel
6	Kinerja Manajerial (Y)	0.625	Sig	Reliabel

E. Tabel uji regresi linier berganda

Model	Analisis Regresi linier berganda		
	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	1.266	9.632
	lingkungan pengendalian (X1)	.277	.175
	penilaian (X2)	.000	.272
	kegiatan (X3)	.143	.190
	informasi (X4)	.083	.238
	pemantauan (X5)	.407	.294

F. Tabel uji hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.266	9.632		.131	.896
	lingkungan pengendalian (X1)	.277	.175	.251	2.083	.123
	penilaian (X2)	.000	.272	.000	-.501	.999
	kegiatan (X3)	.143	.190	.127	1.251	.458
	informasi (X4)	.083	.238	.056	.847	.730
	pemantauan (X5)	.407	.294	.232	1.782	.176

a. Dependent Variable: kinerja (Y)





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA BUPATI GOWA

Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

Sungguminasa, 1 Februari 2022.

Kepada Yth.

Nomor : 503/904/BPG/PENELITIAN/II/2022
Lamp : -
Perihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan Surat: 20646/S.01/PTSP/2021 tanggal 2 September 2021 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **NASRUL**
Tempat/Tanggal Lahir : **Topoyo/ 14 April 1997**
Nomor Pokok : **105731124317**
Jenis Kelamin : **Laki-Laki**
Program Studi : **Akuntansi**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (SI)**
Alamat : **Tamarunang Indah 2 Gowa**

Kami Menyetujui Penelitian/Pengumpulan Data yang akan dilakukan dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembara yang berjudul **"PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL"**

Selama : **2 Desember 2021 s/d 2 Februari 2022**
Pengikut : -

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh

a.n. **BUPATI GOWA**
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GOWA
KAMSINA, S.SOS., MM
Pangkat : **Pembina Utama**
Muda Nip **19721026 199303 1**

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bupati Gowa (Sebagai Laporan)
2. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar di Makassar
3. Yang bersangkutan
4. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Jl. Sultan Alauddin No. 219 Makassar 90231 Telp. (0411) 8660722-862226, Fax. (0411) 862268

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
 Menegaskan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama: Nurul
 NIM: 105731124217
 Program Studi: Akuntansi

Dengan nilai:

No	Uraian	Nilai	Kategori
1	Dab 1	100%	100%
2	Dab 2	75%	75%
3	Dab 3	90%	100%
4	Dab 4	100%	100%
5	Dab 5	100%	100%

Diyakini bahwa tidak ada plagiat yang terdapat pada UPT Perpustakaan dan Penerbitan
 Universitas Muhammadiyah Makassar ini sebagaimana tertera di bawah ini.

Demiikian surat keterangan ini diberikan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk dipergunakan
 sebagai:

Makassar, 27 Februari 2022
 H. Nurul Huda
 Ketua UPT Perpustakaan dan Penerbitan

Tanda Tangan M.L.P.
 NIM 964 591

Jl. Sultan Alauddin No. 219 Makassar 90231 Telp. (0411) 8660722-862226, Fax. (0411) 862268



BAB I Nasrul 105731124217

by Tabap Tutul



mission date: 17-Feb-2022 11:27AM (UTC+0700)

mission ID: 1764363396

name: BAB_I_23.docx (21.27K)

word count: 637

character count: 4543

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

11%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

4%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 online-journal.unja.ac.id
Internet Source 3%
- 2 repository.maranathasdi.com
Internet Source 2%
- 3 repository.usd.ac.id
Internet Source 2%
- 4 Jose Maria Da Conceicao Freitas. "KE MITRAAN PEMERINTAH DAN MASYARAKAT LOKAL DALAM PENGELOLAAN HUTAN MANGROVE DI PANTAI UTARA KOTA SURABAYA", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2014
Publication 2%
- 5 digilibadmin.uin-muh.ac.id
Internet Source 2%



Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

BAB II Nasru MUHAMMADIYAH

by Tahap Tri Anggoro

MAKASSAR



mission date: 17-Feb-2022 11:27AM (UTC+0700)

mission ID: 1764363994

name: BAB_II_26.docx (48.4K)

word count: 3794

character count: 27252

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

30%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

17%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES:



Rank	Source	Percentage
1	marsono64.blogspot.com Internet Source	5%
2	ojs.stiesa.ac.id Internet Source	4%
3	muizzi.blogspot.com Internet Source	3%
4	www.riaumandiri.co Internet Source	3%
5	eprints.umpo.ac.id Internet Source	3%
6	download.pustaka.ristekdikti.go.id Internet Source	2%
7	ppidkeminfo.files.wordpress.com Internet Source	2%
8	dspace.uji.ac.id Internet Source	2%
9	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB III Nasrul Muhaimmadiyah 105731124217

By Tahap Trius



mission date: 17-Feb-2022 11:31AM (UTC+0700)

mission ID: 1764367811

name: BAB_III_26.docx (27.17K)

rd count: 1428

racter count: 9423

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	3%
2	ejurnal.poltekpos.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.wima.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV Nasrul 105731124217

by Tahap Tuus



mission date: 17-Feb-2022 11:33AM (UTC+0700)

mission ID: 1764369339

name: BAB_IV_29.docx (69.07K)

word count: 4722

character count: 30053

AB IV Nasrul 105731124217

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES



Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude images



BAB V Nasru MUHAMMADIYAH

by Tahap Tuas

MAKASSAR



UPTI PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



UPTI PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



mission date: 17-Feb-2022 11:33AM (UTC+0700)

mission ID: 1764369757

name: BAB_V_26.docx (18.9K)

word count: 209

character count: 1452

AB V Nasrul 105731124217

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES



Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Nasrul adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir di Topoyo, 14 April 1997 dari pasangan suami istri Bapak Abdullah dan Ibu Ati. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis berasal dari Desa Topoyo, Kec. Topoyo, Kab. Mamuju Tengah dan selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi penulis bertempat tinggal di Perumahan Tamarunag Indah 2, Kec. Somba Opu, Kab. Gowa. Adapun jenjang pendidikan penulis tempuh yaitu Pondok Pesantren Assalafy Parappe pada tahun 2010, SMPN 1 Topoyo lulus pada tahun 2013 dan SMAN 1 Topoyo lulus pada tahun 2016. Setelah penulis menempuh pendidikan selama 12 tahun, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan bisnis.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN