

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
KINERJA PEMERINTAH PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH KOTA BELOPA
KABUPATEN LUWU**

SKRIPSI

SUSANTO

NIM 105730504514



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
KINERJA PEMERINTAH PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH KOTA BELOPA
KABUPATEN LUWU**

SKRIPSI

Oleh

SUSANTO

NIM 105730503014

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka
Menyelesaikan Studi Pada Program Studi Strata 1
Akuntansi**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti demi kesuksesan saya sendiri, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja tak akan cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk kalian bapak dan ibuku.

MOTTO HIDUP

“Kesuksesanmu tak bisa di bandingkan dengan orang lain, melainkan di bandingkan dengan dirimu sebelumnya.”



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu"

Nama Mahasiswa : Susanto

No. Stambuk/ NIM : 10573 05045 14

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan di ujikan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 08 September 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 September 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. H. Ansyarif Khalid, SE., M.Si, Ak, CA
NIDN. 0916096601

Pembimbing II,

Idra Wahyuni, S.Pd., M.Si
NIDN. 0917128701

Mengetahui,

Dekan,

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM/ 903 078

Ketua Program Studi,

Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak, CA, CSP
NBM. 107 3428



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

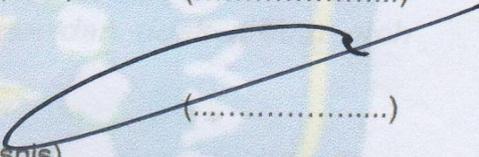
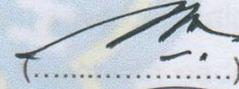
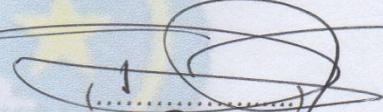
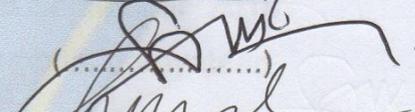
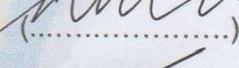
Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama SUSANTO, NIM 105730504514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/2018M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Dzulhijjah 1439 H
8 September 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE., MM (WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji :
 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM 
 2. Salam, SE., M.Si., AK.CA 
 3. Drs Hamzah Limpo, M.Si 
 4. Andi Arman, SE., M.Si., AK., CA 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUSANTO
Stambuk : 105730504514
Program Studi : Akuntansi
Dengan Judul : "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu".

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 dan diujikan pada tanggal 08 September 2018.

Makassar, 08 September 2018

Vang membuat pernyataan,



Diketahui C.c.

Dekan,

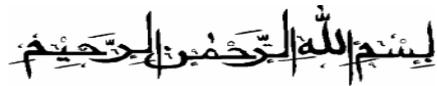


Ismail Rasidong, SE, MM
NBM: 903 028

Ketua Program Studi,

Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak, CA, CSP
NBM: 107 3428

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu .”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Ruslan dan Jusnaini yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudarku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, 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 di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Ansyarif Khalid, SE., M.Si. Ak. CA selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Idrawahyuni, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari 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 utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 17 September 2018

Penulis

ABSTRAK

SUSANTO, 2018. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu. Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Di bimbing oleh Pembimbing I Ansyarif Khalid dan pembimbing II Idrawahyuni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan data primer dari sumber asli dengan menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan hipotesis adalah analisis regresi linier sederhana, dengan menggunakan software SPSS versi 22 serta melihat t hitung dan t tabel..

Berdasarkan hasil hipotesis Sistem Pengendalian Intern bernilai positif 0,214 sehingga dinyatakan signifikan karena mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Pemerintah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern yang digunakan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu sudah efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari kebijakan yang dilakukan oleh manajemen melalui sistem pengendalian intern yang baik sehingga mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Kata kunci : *Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Pemerintah.*

ABSTRACT

SUSANTO, 2018. The influence of the internal control system on the performance of the government at the financial management agency of the city belopa district of luwu. Accounting thesis of faculty of economic and business of university muhammadiyah Makassar. Guided by Ansyarif as 1st adviser and Idrawahyuni.

This study aims to determine how the influence of internal control system on the performance of government at the financial management agency of the city belopa district luwu. This study used primary data from original sources using questionnaires. Method of data analysis used to perform hypothesis is simple linear regression analysis using spss software version 22 and see t arithmetic and t table.

Based on the result of the hypothesis of Internal Control System is positive value 0,214 s to be declared significant because it has increased 1% then the performance of the government at the financial management agency of the district of luwu increased. It can be seen from the policy made by management through the implementation of a good internal control system so as to encourage the performance of employees to be better.

Keywords : *Internal control, government performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengendalian Intern.....	8
B. Kinerja	18

C. Penelitian Terdahulu	26
D. Kerangka Konsep	29
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	57
A. Simpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.8 Hasil Uji T	52
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu negara merupakan suatu faktor yang penting dalam kemajuan suatu negara. Dengan diterapkannya suatu pemerintahan yang baik maka potensi-potensi yang ada di negara tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan negara tersebut. Indonesia sebagai suatu negara berkembang dan memiliki banyak potensi saat ini selalu melakukan pembenahan di berbagai sektor pemerintahan demi memajukan negara dan juga menjalankan kewajibannya untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah (Dharmawan, 2015).

Masyarakat merupakan pihak yang menerima pelayanan dan pemerintah sebagai pemegang kendali untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat tentunya memiliki kewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suatu kontrol yang baik demi mencapai keinginan masyarakat. Seiring dengan berjalannya waktu, berbagai tahap pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah di negara ini telah memberikan perubahan baik dari instansi pelayanan terhadap masyarakat maupun pembangunan di berbagai daerah sehingga menjadi suatu indikasi bahwa reformasi sudah mulai dilakukan.

Manajemen sebagai pelaku utama dalam perencanaan kegiatan di instansi pemerintah tentunya selalu berusaha memberikan kontrol yang baik

kepada setiap pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan di instansi pemerintah agar visi yang ditentukan dalam organisasi bisa tercapai. Untuk itu dalam hal penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, terutama dalam pengelolaan keuangan bantuan harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif demi mencapai keinginan masyarakat.

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Kota Belopa Kabupaten Luwuyang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang keuangan dan aset daerah sebagai tugas pokok. Dalam melaksanakan tugas tersebut, kepala Badan Pengelola Keuangan daerah Kota Belopa menyusun kebijakan teknis fungsi penunjang Bidang Keuangan, menyelenggarakan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang Bidang keuangan, Pemantauan, Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang Bidang keuangan, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang keuangan dan pelaksanaan fungsi lain yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Akan tetapi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kota belopa dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan masih terdapat beberapa kendala dalam sistem informasi yaitu kebijakan dalam pemakaian aplikasi yaitu SIMDA (Sistem Informasi Daerah) Keuangan yang kurang memadai karena masalah jaringan yang terkendala sehingga dalam mengimput data laporan keuangantidak tepat pada waktunya serta keterlambatan dalam *update* sistem yang selalu berubah. Untuk itu dalam menangani masalah

tersebut kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah harus lebih meningkatkan produktivitas kerja agar kegiatan oprasional pelayanan dapat berjalاندengan efesien terutama dari sistem informasi.

Salah satu kunci agar pelayanan operasioanal yang di terapkan pada instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik dan efesien adalah menyelenggarakan suatu sistem pengendalian manajemen atau yang sering di sebut dengan sistem pengendalian intern. Sistem Pengendalian Intern merupakan 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 laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian intern mempunyai tugas untuk melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Untuk itu sistem pengendalian intern sangatlah penting di lakukan dalam kinerja instansi pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan.

Kondisi kinerja dalam suatu organisasi terutama dalam instansi pemerintah harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu khususnya bagi pegawai yang bersangkutan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang telah direncanakan suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil dalam instansi pemerintah. Program kinerja pada instansi pemerintah sangat tergantung pada hasil pembenahan yang dilakukan manajemen dengan penerapan

sistem pengendalian intern. Premis ini menunjukkan bahwa kualitas pengendalian intern suatu organisasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Sementara kualitas pengendalian intern yang buruk akan dapat mendorong kinerja organisasi semakin menurun.

Penilaian kinerja pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam instansi pemerintah agar hasil kinerja lebih baik dari yang sebelumnya. Jadi dalam meningkatkan pelayanan kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah harus meningkatkan kinerja manajemen melalui sistem pengendalian intern. Karena dalam suatu kinerja organisasi sangat tergantung dari kualitas sistem pengendalian intern.

Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah masih menghasilkan hasil yang tidak konsisten. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Azlina dan Ira Amelia (2014) yaitu sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Pelalawan adalah terbukti. Ummu Kaltsum dan Abdul Rohman (2013) menyatakan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah. Tri Putri lestari (2015) menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja instansi Pemerintah Daerah. Cahya Annisa Dkk (2014) Pengendalian intern tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Objek penelitian ini pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang masih mempunyai kendala dalam sistem informasi. Biasanya disebabkan dengan jaringan yang kurang baik dan terlambat

dalam *up-date* aplikasi. Sistem informasi merupakan sarana dalam membuat atau mengimput data laporan keuangan yang digunakan oleh pegawai. Seluruh data-data dalam bentuk laporan atau yang telah diinput dibuat melalui sistem informasi jadi, data-data yang dibuat oleh instansi pemerintah sangatlah penting karena semua data yang menyangkut masalah keuangan daerah harus diinformasikan kepada yang membutuhkan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat daerah. Maka dari itu apabila terdapat kendala dalam kegiatan penyelenggaraan pada instansi pemerintah maka informasi keuangan untuk masyarakat kurang efektif dan pemerintah dianggap kurang efisien dalam hal tersebut.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah. Salah satu faktor yang banyak diteliti dianggap memiliki pengaruh positif yang signifikan antara sistem pengendalian intern dengan kinerja instansi pemerintah. Akan tetapi ada juga peneliti lainnya yang mendapatkan hasil bahwa sistem pengendalian intern tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan Nur Azlina, Ira Amelia (2014), Ummul Kaltsum, Abdul Rohman (2013) dan Tri Putri Lestari (2015) memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah terdapat pada penelitian Cahya Annisa (2014).

Melihat dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap

Kinerja Pemerintah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu: Sejauh mana pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pelengkap referensi mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan tentang sistem pengendalian intern dalam meningkatkan tingkat akuntabilitas kinerja dalam suatu instansi pemerintah
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Pihak Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai yang terlibat dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan memahami kelemahan dalam kinerja suatu organisasi sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan kegiatan kinerja di instansi Pemerintah Daerah.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi.

c. Bagi peneliti

Sebagai wahana untuk latihan dan studi banding antara teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya di terapkan pada Pemerintah Daerah, sehingga dapat di jadikan sebagai bekal pada saat memasuki dunia kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti terutama mengenai “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengendalian Intern

1. Pengendalian

Menurut Krismiaji (2015:213) Pengendalian (*control*) adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi atau sistem. Salah satu tujuan sebuah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah membantu manajemen dalam mengendalikan sebuah organisasi bisnis. Akuntan dapat membantu mencapai tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang efektif dan dengan cara pengkajian sistem pengendalian yang sekarang di pakai untuk menjamin bahwa sistem tersebut beroperasi secara efektif.

Tujuan di lakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi, yang timbul antara lain karena sebab-sebab sebagai berikut :

- a. Penggunaan sumber daya yang tidak efisien dan boros.
- b. Keputusan manajemen yang tidak baik.
- c. Kesalahan yang tidak di sengaja dalam pencatatan dan pemrosesan data.
- d. Kehilangan atau kerusakan catatan secara tidak sengaja.
- e. Kehilangan aktiva karena kecorobohan karyawan.
- f. Tidak di taatinya kebijakan manajemen dan peraturan lainnya oleh para karyawan.
- g. Perubahan secara tidak sah terhadap Sistem Informasi Akuntansi atau komponen akuntansi.

Menurut Siti dan Ely (2010:312) Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini :

- a. Keandalan pelaporan keuangan.

- b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.
- d. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Unsur Sistem Pengendalian Internal dalam Peraturan Republik Indonesia

Nomor 60 Tahun 2008 meliputi :

- a. Lingkungan Pengendalian, berkaitan dengan orang, moralitas, integritas, kejujuran, dan kompetensi.
- b. Penilaian Risiko, terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko. Penilaian risiko diawali dengan penetapan maksud dan tujuan Instansi Pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat instansi maupun pada tingkat kegiatan.
- c. Kegiatan Pengendalian Intern, yaitu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi.
- d. Informasi dan Komunikasi, Pimpinan Instansi Pemerintah menggunakan berbagai bentuk dan sarana dalam mengkomunikasikan informasi penting kepada pegawai dan lainnya.
- e. Pemantauan, harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan *review* lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

Adapun Kegiatan Pengendalian menurut Tandri dkk (2015) yaitu:

- a. *Review* atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan.
- b. Pembinaan sumber daya manusia.
- c. Pengadilan atas pengelolaan sistem informasi.
- d. Pengendalian fisik atas aset.
- e. Penetapan *review* atas indikator dan ukuran kinerja.
- f. Pemisahan fungsi.
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting.
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian.
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian.

2. Definisi pengendalian intern

Rama dan Jones (2008) yang diterjemahkan oleh M. Slamet Wibowo dalam Mamujaja (2016) menjelaskan, pengendalian internal (*internal control*)

adalah :

“Suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan terkait dengan pencapaian sasaran kategori seperti efektivitas

dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Sedangkan pengendalian intern menurut Mulyadi (2013:164) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

3. Prinsip-prinsip Pengendalian Intern

Menurut Levany (2011:98), Sistem pengendalian intern yang baik akan dapat memprediksi terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam batas-batas yang layak, walaupun terjadi kesalahan dan penyelewengan hal ini dapat diketahui dengan cepat. Usaha-usaha pimpinan perusahaan untuk menetapkan sistem pengendalian intern yang baik bertujuan untuk menunjang organisasi lebih efektif dalam rangka mencapai tujuannya. Bentuk-bentuk pengendalian yang sudah umum dapat dipilah dan diterima dengan membandingkan antara biaya dengan manfaat yang diharapkan. Menurut Levany (2011:99) Untuk dapat mencapai tujuan pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian yang meliputi:

- a. Pemisahan fungsi. Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidakberesan. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efisiensi pelaksanaan tugas.
- b. Prosedur pemberi wewenang. Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.
- c. Prosedur dokumentasi. Dokumentasi yang sangat penting dilakukan untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumen member dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
- d. Prosedur dan catatan akuntansi. Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi teliti secara tepat dan tepat

serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

- e. Pengawasan fisik. Pengawasan fisik berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
- f. Memeriksa intern secara bebas. Menyangkut perbandingan antara asset dengan asset yang betul-betul ada.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60

Tahun 2008 dalam Mamuaja (2016) yaitu:

- a. 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.
- b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- c. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Menurut COSO dalam Jurnal Dewi dkk (2014) mengidentifikasi sistem pengendalian intern yang efektif meliputi lima komponen yang saling berhubungan untuk mendukung pencapaian tujuan entitas yaitu:

- a. Lingkungan Pengendalian.
- b. Penilaian Risiko (*risk assessment*).
- c. Aktivitas Pengendalian.
- d. Informasi dan Komunikasi (*information and communication*).
- e. Pemantauan.

Konsep Umum Pengendalian Intern menurut Krismiaji (2015:216) yaitu:

Pengendalian intern (*internal control*) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat di percaya, memperbaiki efesiensi dan untuk mendorong di taatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan

tujuan lainnya seringkali bertentangan. Sebagai contoh, perusahaan menginginkan untuk melakukan perubahan yang cukup drastis dalam proses bisnis dengan melakukan perekayasaan ulang (*reengineering*) sehingga perusahaan dapat memperoleh informasi yang baik dan lebih cepat serta memperbaiki efisiensi operasi. Namun jika hal ini dilakukan, maka perusahaan akan menghadapi resiko dalam upaya melindungi atau menjaga aktiva dan diperlukan perubahan yang signifikan dalam kebijakan manajemen.

Menurut Krismiaji (2015:216) pengendalian manajemen (*manajemen control*) merupakan konsep yang lebih luas dibandingkan dengan pengendalian intern, yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Merupakan bagian yang integral dari tanggung jawab manajemen.
- b. Dirancang untuk mengurangi terjadinya berbagai kesalahan (*error & irregularities*) dan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Berorientasi kepada personil dan mencoba untuk membantu karyawan mencapai tujuan organisasi dengan mengikuti kebijakan organisasi.

Pengendalian administrasi (*administrative control*) adalah pengendalian yang menjamin efisiensi operasional dan ketaatan kebijakan manajemen. Sebaliknya pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah pengendalian yang bertujuan membantu menjaga aktiva dan menjamin akuntansi dan daya andal catatan keuangan perusahaan. Struktur pengendalian intern (*internal control structure*) adalah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan jaminan yang layak bahwa tujuan khusus organisasi akan di capai.

Menurut Krismiaji (2015:217) Struktur pengendalian intern ini memiliki 2 elemen yaitu:

- a. Lingkungan pengendalian.
Lingkungan pengendalian menggambarkan efek kolektif dari berbagai faktor pada penetapan, peningkatan atau penurunan efektivitas prosedur dan kebijakan khusus. Faktor-faktor tersebut adalah berupa:
 - 1) Komitmen terhadap integrasi dan nilai etika.

- 2) Filosofi dan gaya operasi manajemen.
 - 3) Struktur organisasi.
 - 4) Komite audit dewan direktur.
 - 5) Metode penetapan wewenang dan tanggung jawab.
 - 6) Praktik dan kebijakan sumberdaya manusia.
 - 7) Berbagai pengaruh eksternal lainnya yang mempengaruhi kegiatan dan praktik organisasi
- b. Prosedur pengendalian.
- Prosedur pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang ditambahkan ke lingkungan pengendalian dan system akuntansi yang telah di tetapkan oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang layak bahwa tujuan khusus organisasi akan dicapai. Cakupan prosedur pengendalian tersebut adalah sebagai berikut :
- 1) Otorisasi yang tepat terhadap transaksi dan aktivitas
 - 2) Pemisahan tugas yang mengurangi peluang bagi seseorang untuk melakukan kesalahan dalam tugas rutusnya yaitu dengan menetapkan orang yang berbeda pada fungsi otorisasi transaksi, pencatatan transaksi dan penjagaan aktiva.
 - 3) Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan untuk membantu menjamin pencatatan transaksi secara tepat.
 - 4) Penjagaan yang memadai terhadap akses dan penggunaan aktiva dan catatan.
 - 5) Pengecekan independen terhadap kinerja dan penilaian yang tepat terhadap nilai yang tercatat.

4. Klasifikasi Pengendalian Intern

Konsep pengendalian intern, pengendalian administrasi, pengendalian akuntansi, dan pengendalian manajemen memiliki skop yang luas dan dimaksudkan untuk menguraikan seluruh sistem pengendalian. Prosedur pengendalian khusus yang digunakan dalam sistem ini dapat diklasifikasi kedalam beberapa klasifikasi sebagai berikut:

Menurut Menurut Krismiaji (2015:218) pengendalian di kelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengendalian preventif, di maksudkan untuk mencegah masalah sebelum masalah tersebut benar-benar terjadi. Contoh pengendalian preventif adalah mengangkat karyawan bagian akuntansi yang berkualitas baik, memisahkan tugas karyawan secara tegas, dan melakukan pengawasan fisik secara efektif terhadap akses ke aktiva, fasilitas, dan data perusahaan.
- b. Pengendalian detektif. Karena tidak semua potensi masalah dapat di cegah, maka perusahaan memerlukan pengendalian detektif untuk

menemukan masalah segera setelah masalah tersebut terjadi. Contoh pengendalian detektif adalah melakukan pengecekan ulang, membuat rekonsiliasi bank dan membuat neraca saldo bulanan.

- c. Pengendalian korektif, dimaksudkan untuk memecahkan masalah yang di temukan oleh pengendalian detektif. Kegiatan pengendalian korektif ini mencakup tiga langkah yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi penyebab munculnya sebuah masalah.
 - 2) Membetulkan berbagai kesalahan yang terjadi.
 - 3) Memodifikasi sistem sehingga masalah yang sama di masa mendatang dapat diminimumkan atau dieliminasi.

Menurut Krismiaji (2015:218) waktu pelaksanaan pengendalian dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

- a. Pengendalian umpan balik (*feedback control*).
Feedback control adalah proses mengukur keluaran dari sistem yang dibandingkan dengan suatu standar tertentu. Bilamana ada perbedaan-perbedaan atau penyimpangan-penyimpangan akan dikoreksi untuk memperbaiki masukan sistem selanjutnya.
- b. Pengendalian dini (*feedforward control*).
Feedforward control adalah pengendalian yang termasuk dalam kelompok pengendalian *preventif*, karena jenis pengawasan ini memonitor proses dan *input* memprediksi kemungkinan masalah yang akan terjadi (*potential problems*). Jika masalah dapat diidentifikasi sebelum masalah itu muncul, maka penyesuaian dapat di lakukan untuk mencegah terjadinya. Sebagai contoh, sistem penganggaran digunakan untuk memonitor arus kas perusahaan, sehingga perusahaan segera dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi adanya penyimpangan arus kas dari anggarannya.

5. Unsur-unsur Pengendalian Intern

Dalam menciptakan suatu sistem pengendalian intern yang baik terdapat beberapa unsur pokok yang harus ada dalam perusahaan atau instansi pemerintah agar dapat mencapai tujuan. Mulyadi (2008:164) menyebutkan empat unsur dalam pengendalian intern, antara lain:

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan yang pembagiannya berdasarkan prinsip-prinsip yang berlaku, antara lain:
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan dalam suatu organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksanya setiap transaksi.

Selanjutnya prosedur pencatatan yang baik akan menghasilkan akan menghasilkan informasi yang tepat dan dapat dipercaya mengenai kekayaan, utang, pendapatan dan biaya suatu organisasi.

- c. Praktek yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksan dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktek yang sehat dalam pelaksanaannya.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari keempat unsur pokok pengendalian intern tersebut, unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian intern yang paling penting. Bagaimanapun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktek yang sehat semuanya tergantung kepada sumber daya manusia yang melaksanakannya.

6. Tujuan Dan Tanggung Jawab Atas Pengendalian Internal

Menurut Hery (2016:132) Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Manajemen memiliki tiga tujuan umum untuk merancang sistem pengendalian internal yang efektif, yaitu keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan. Menurut tujuannya pengendalian intern dirancang untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, dan ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

Tujuan pengendalian intern pemerintah menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 dalam Mamuaja (2016) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang:

- a. Tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan
- b. penyelenggaraan pemerintah negara.
- c. Keandalan Pelaporan Keuangan.
- d. Pengamanan Aset Negara.
- e. Ketaatan terhadap peraturan Perundang-undangan.

Sedangkan menurut Rama dan Jones (2008:134-135) tujuan pengendalian internal mencakup sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi.
- b. Keandalan laporan keuangan.
- c. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Pengamanan asset.

Menurut Hery (2016:132-133) Penerapan Unsur-unsur sistem pengendalian intern pemerintah dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditur, dan penggunaan lainnya. Tanggung jawab untuk memilih dan mengadopsi kebijakan akuntansi yang tepat, menyelenggarakan pengendalian internal yang memadai, serta menyajikan laporan keuangan yang wajar berada di pihak manajemen, bukan auditor. Tanggung jawab ini timbul mengingat bahwa pihak manajemen selaku pelaksana harian perusahaan memiliki pengetahuan yang lebih terperinci dan mendalam atas setiap transaksi perusahaan yang terjadi dibanding dengan pihak auditor. Pengetahuan auditor akan transaksi yang terjadi dan pengendalian internal hanya terbatas pada informasi (pengetahuan) yang diperolehnya selama kegiatan audit. Tanggung jawab atau pengendalian internal berbeda antara manajemen dan auditor manajemen bertanggung jawab untuk merancang dan menerapkan sistem pengendalian internal, serta melaporkan secara transparansi perihal efektivitas terhadap pelaksanaan pengendalian tersebut.

Sebaliknya tanggung jawab auditor sehubungan dengan pengendalian internal klien adalah memahami dan melakukan pengujian pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Auditor juga berkewajiban untuk menerbitkan laporan audit tentang penilaian manajemen atas pengendalian

internalnya, termasuk pendapat auditor mengenai keefektifan pelaksanaan pengendalian tersebut.

Ada dua konsep utama yang melandasi penyusunan dan implementasi pengendalian internal, kepastian yang layak dan keterbatasan pembawaan (*inherent*) manajemen harus mengembangkan pengendalian internal yang memberikan kepastian yang layak, tetapi bukan absolut, bahwa laporan keuangan telah disajikan secara wajar. Pengembangan pengendalian internal juga tentu harus mempertimbangkan biaya dan manfaat yang akan ditimbulkan dari penerapan pengendalian tersebut. Keefektifan pengendalian internal juga tidak terlepas dari kompetensi dan ketergantungan dari orang-orang yang menggunakannya.

Menurut Wibowo (2007:146-147) manajemen dari semua perusahaan publik di haruskan untuk menerbitkan laporan pengendalian internal yang mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Suatu pernyataan bahwa manajemen bertanggung jawab untuk menetapkan dan menyelenggarakan struktur pengendalian internal yang memadai serta prosedur pelaporan keuangan.
- b. Suatu penilaian atas efektivitas struktur pengendalian internal dan prosedur pelaporan keuangan per akhir tahun buku perusahaan. Penilaian manajemen mengenai penilaian pengendalian internal atas pelaporan keuangan terdiri dari dua komponen utama, yaitu evaluasi rancangan pengendalian internal dan pengajuan efektivitas pelaksanaan pengendalian.
- c. Manajemen harus mengevaluasi apakah dengan pengendalian telah di rancang dan diterapkan untuk mencegah atau menemukan salah saji yang material atas laporan keuangan. Fokus manajemen tertuju pada pengendalian atas semua asersi yang terkait dengan semua akun serta mengungkapkannya. Termasuk mengevaluasi bagaimana transaksi diotorisasi, dicatat, di proses serta dilaporkan di samping itu, manajemen juga harus menguji efektivitas pelaksana pengendalin untuk memastikan bahwa pengendalian telah diterapkan sebagaimana yang telah dirancang serta dilaksanakan oleh personil yang memiliki kewenangan dan kualifikasi tertentu untuk melaksanakan pengendalian tersebut secara efektif, manajemen harus mengungkapkan setiap kelemahan pengendalian internal yang material dan mendokumentasikan hasil pengujian tersebut.

Reeveetal (2013:388) dalam Tandri (2015) mengatakan manfaat dari pengendalian yang efektif adalah dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah pencurian serta tindakan penyalahgunaan lainnya.

B. KINERJA

1. Defenisi Kinerja.

Menurut Hasibuan (2010:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja dalam organisasi ,merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Surjadi (2009) dalam Hasnani (2016), Kinerja pemerintah daerah adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2. Penilaian Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mondy dan Wayne (2008:257) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas

karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negative serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Umam (2010:191), mengemukakan tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

- a. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- d. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:261) "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang."

Menurut Umam (2010:101) manfaat penilaian kinerja adalah kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaik kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Afrina (2014) menjelaskan bahwa perencanaan kinerja dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 adalah:

"Perencanaan Kinerja merupakan proses perencanaan kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam renstra melalui berbagai kegiatan tahunan. Setiap kegiatan dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja *input, output, outcome, benefit dan impact* yang masing-masing disertai dengan rencana pencapaiannya. Dokumen yang

dihasilkan pada kinerja meliputi sasaran-sasaran yang akan dicapai pada tahun berjalan disertai indikator dan rencana tingkat capaiannya, program-program yang ditetapkan sesuai sasaran yang akan dicapai pada tahun yang bersangkutan, serta kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan pada tahun yang bersangkutan setiap kegiatan dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja *input, output, outcome, benefit, dan impact* yang masing-masing disertai dengan rencana capaiannya. Khusus indikator *benefit* dan *impact* walaupun agak sulit diukur, tetapi harus tetap diidentifikasi. pada setiap indikator kinerja tidak diberikan bobot tertentu, tetapi hanya berupa persentase rencana capaian kinerja”.

Perlu diingat bahwa renja harus ditetapkan pada awal tahun sebelum kegiatan dilaksanakan dan dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dapat digunakan dalam menyusun rencana kerja anggaran satuan Kerja Perangkat Daerah (KPD-SKPD), serta kegiatan monev dalam menilai capaian kinerja. pencatuman sasaran, program, dan kegiatan pada satu formulir rkt dimaksudkan untuk memberikan kejelasan keterkaitan antara kegiatan, program, dan sasaran. serta memudahkan untuk mengidentifikasi apakah indikator *outcome, benefit, dan impact* dari suatu kegiatan telah mengarah kepada pencapaian sasaran yang ditetapkan.

Perencanaan Kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Hasil dari proses ini berupa Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran Kinerja dengan mempergunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 adalah:

- a. IKU pada tingkat Kementerian Negara / Departemen / LPND adalah Indikator Hasil (*Outcome*) sesuai dengan kewenangan tugas dan fungsi.
- b. IKU pada tingkat Eselon I adalah Indikator hasil (*Outcome*) dan atau keluaran (*Output*), setingkat lebih tinggi dari keluaran (*Output*) unit kerja dibawahnya.
- c. IKU pada tingkat Eselon II sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (*Output*).

Bahan-bahan dan data untuk penyusunan pelaporan kinerja Menurut

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, bersumber dari:

- a. Dokumen RPJMN.
- b. Dokumen Renstra.
- c. Kebijakan umum Instansi.
- d. Bidang Kewenangan, tugas dan fungsi.
- e. Informasi data kinerja.
- f. Data statistik.
- g. Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, indikator kinerja utama dikatakan baik apabila IKU tersebut setidaknya mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. *Specific* (spesifik)
- b. *Measurable* (dapat diukur)
- c. *Achievable* (dapat dicapai)
- d. *Result Oriented* (berorientasi kepada Hasil)
- e. *Relevant* (berkaitan dengan tujuan dan sasaran)

Penetapan Indikator Kinerja Utama wajib menggunakan Azas *Konservatisme* yaitu azas kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan guna menghasilkan informasi yang handal. Dalam hal IKU menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan pimpinan unit organisasi melaporkan kepada unit organisasi di atasnya. Penggunaan IKU, adalah untuk:

- a. Perencanaan Jangka Menengah.
- b. Perencanaan Tahunan.
- c. Penyusunan dokumen Penetapan Kinerja.
- d. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja.
- e. Evaluasi Kinerja.
- f. Pemantauan dan pengendalian Kinerja.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, Tujuan analisis kinerja adalah:

- a. Mengenali kendala dan permasalahan yang dihadapi.
- b. Menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan *output*.

- c. Menilai efektivitas pencapaian hasil (*outcome*) terhadap rencana.

Aktivitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mendorong Instansi fokus pada Pencapaian Sasaran. Dalam upaya Pencapaian Sasaran perlu sebuah Alat Ukur yang dinamakan Indikator Kinerja dalam Afrina (2014).

Indikator kinerja berupa :

- a. Hasil (*outcome*), yaitu bagaimana tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan terwujud, berdasarkan *output* (keluaran) atas kebijakan atau program yang sudah dilaksanakan.
- b. Keluaran (*output*), yaitu bagaimana produk yang dihasilkan secara langsung oleh adanya kebijakan atau program, berdasarkan input (masukan) yang digunakan.

3. Pengukuran kinerja

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya pengukuran kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan metode pengukuran *performancegap*, yaitu membandingkan antara rencana kinerja dengan capaian masing masing indikator sasaran maupun indikator kinerja kegiatan (*input, outputs, outcomes, benefits, dan impacts*). Untuk mengukur kinerja digunakan dua formulir:

- a. Formulir pengukuran kinerja kegiatan (PKK) yang meliputi pengukuran terhadap indikator-indikator kinerja kegiatan dalam lingkup program yang membawahnya. pada pengukuran kinerja kegiatan, setiap indikator diukur kinerjanya atas dasar perbandingan antara rencana dan realisasi untuk setiap indikator kinerja.
- b. Formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) yang meliputi pencapaian rencana tingkat capaian (*target*) untuk setiap indikator sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran pencapaian sasaran dihitung

dengan perbandingan rencana dan realisasi untuk setiap indikator sasaran yang ditetapkan.

Tujuan sistem pengukuran kinerja

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi dengan lebih baik (*top down and bottom up*).
- 2) Untuk mengukur kinerja finansial dan *non financial* secara berimbang sehingga dapat ditelusur perkembangan pencapaian strategi.
- 3) Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan manajer bawah serta memotivasi dan untuk mencapai *goal congruence*.
- 4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Manfaat pengukuran kinerja.

- 1) Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.
- 3) Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Yunita (2015) menjelaskan bahwa Evaluasi Kinerja Dalam Permenpan

No. 29 Tahun 2010 dilakukan berdasarkan hasil-hasil perhitungan pada

formulir PKK, untuk mengetahui pencapaian realisasi setiap indikator kinerja kegiatan, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam mencapai visi misi, agar dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan kinerja dalam pelaksanaan program / kegiatan yang akan datang. Lebih lanjut dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi, sehingga dapat memberikan gambaran tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi. Selain itu, dilakukan analisis terhadap pengukuran tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat, maupun dampak. dalam evaluasi ini juga dilakukan analisis terhadap setiap perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, baik terhadap terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.

Menurut Permenpan No. 29 Tahun 2010 Standar bagi dasar melakukan Evaluasi Kinerja adalah:

- a. Ketaatan (*compliance*), berkaitan dengan upaya audit dengan mempertanyakan sejauh mana transaksi oleh pemerintah telah sejalan atau sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundangundangan.
- b. Efisiensi (*efficiency*), berkaitan dengan sejauh mana instansi pemerintah telah mencapai tingkat produktivitas optimum atas dasar sumber daya yang telah digunakan.
- c. Efektivitas (*effectiveness*), berkaitan dengan sejauh mana tingkat pencapaian tujuan kebijakan atas dasar pemanfaatan sumber daya publik.

Menurut Permenpan No. 29 Tahun 2010, hasil evaluasi kinerja diharapkan dapat memberikan *feedback* untuk:

- a. Meningkatkan mutu pelaksanaan pengelolaan aktivitas organisasi ke arah yang lebih baik.
- b. Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi.
- c. Memberikan informasi yang lebih memadai dalam menunjang proses pengambilan keputusan.
- d. Meningkatkan pemanfaatan alokasi sumber daya yang tersedia.

- e. Sebagai dasar peningkatan mutu informasi mengenai pelaksanaan kegiatan organisasi.
- f. Mengarahkan pada sasaran dan tujuan organisasi.

Sementara itu menurut Hasibuan (2010:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

4. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Menurut Mahsun (2012:187) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi
Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi public. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi
Jika sudah mempunyai indicator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat pencapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil yang aktual dengan indicator dan ukuran kinerja yang ditetapkan.

5. Manfaat Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Yuwono (2008:29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.

- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- d. Membuat tujuan strategi yang biasanya masi kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
- e. Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Volume dan Nomor)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lidia hasnani tahun 2016. Vol. 3 No. 1	Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar kepada responden penelitian.	Menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja SKPD, artinya semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah yang diterapkan maka kinerja pemerintah daerah juga akan semakin baik sebaliknya semakin buruk sistem pengendalian intern pemerintah yang diterapkan maka kinerja pemerintah daerah juga akan semakin buruk.
2.	Noval Hadi Praja tahun 2015 Vol. 2 No. 2	Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Peran Pengelola Keuangan Daerah Terhadap	Penggunaan dalam metode ini didasarkan pada metode <i>puposive sampling</i> Responden penelitian ini adalah pejabat eselon dua,	Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil deskriptif variabel

		Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru	tiga dan empat selaku kuasa pengguna anggaran pada 26 SKPD di Pemerintah Kota Pekanbaru.	mengindikasikan kinerja manajerial SKPD kota Pekanbaru yang cukup baik.
3.	Tri Putri Lestari tahun 2015 Vol.2 No.2	Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Interen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu populasi dan sampel	Variabel pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah
4.	Dina Afrina tahun 2015 Vol. 2 No. 2	Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Interen dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>purposive</i> dan <i>sampling</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota pekanbaru.
5.	Adif Putra Zodia tahun 2015 Vol. 2 No. 2	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	Jenis data penelitian ini bersumber dari jawaban responden atas daftar pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang akan di teliti yang terdapat pada	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan di Kota Payakumbuh. Hal ini dapat dilihat dari jelasnya prosedur serta pelaksanaan kegiatan dilakukan.

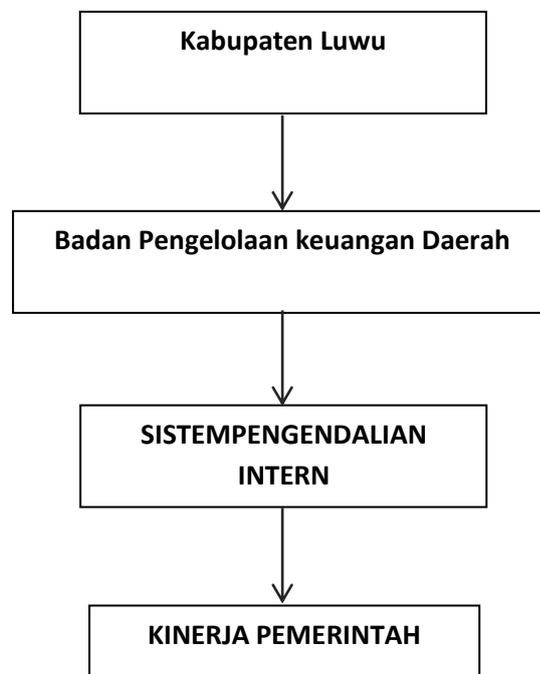
			kusioner yang diberikan kepada responden	
6.	Nur Azlina dan Ira Amelia Tahun 2014 Volume 12 No. 2 Des 2014.	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Melalui Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Intervening	Metode Penelitian ini memberikan kusioner, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik.
7.	Ni Kadek Rina, Made Pradana Adiputra dan Edy Sujana tahun 2014 Vol. 2 No. 1	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Metode yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kusioner dan dokumentasi. Jenis data primer dan sekunder yang merupakan data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif.	Hasil dari penelitian ini bahwa efektivitas pengendalian internal secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
8.	Erica Magdalena tahun 2014 Vol. 1 no. 2	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah	Prosedur pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kusioner. Kusioner yang telah terstruktur dibagikan secara langsung kepada	Pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kota Pekanbaru. Artinya bahwa dengan ditingkatkannya pengendalian intern maka akan berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja

			responden untuk diisi	manajerial pada instansi pemerintah Kota Pekanbaru
9.	Cahaya Annisa tahun 2014 Vol. 1 no. 2	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan menggunakan kuesioner	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja instansi
10.	Ummu Kaltsum dan Abdul Rohman Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Melalui Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	Data penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan <i>purposive sampling</i>	Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel <i>intervening/variable</i> yang memediasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

D. Kerangka Konsep

Sistem pengendalian intern merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Dalam penerapan pengendalian intern terdapat hal-hal yang dapat meningkatkan produktipitas organisasi baik

dalam kegiatan pelayanan maupun kinerja. Hal ini dapat dilihat dari salah satu prinsip pengendalian interen yaitu dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja. Semakin baik kualitas dari pengendalian interen maka kinerja dalam organisasi menjadi semakin efektif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil pengendalian intern sangat tergantung dari berhasil tidaknya kegiatan kinerja yang dilakukan organisasi dalam instansi pemerintah dalam penerapan sistem pengendalian intern.



Gambar 2.1

Kerangka Konsep

1. Kabupaten luwu

Kabupaten luwu adalah sebuah kabupaten di Sulawesi Selatan yang dimana wilayahnya terbagi menjadi tiga daerah strategis, yaitu Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu timur dan Kabupaten luwu Utara sedangkan tempat penelitian ini dilakukan tepatnya di Kabupaten luwu Kota Belopa.

2. Badan pengelolaan Keuangan Daerah

Badan pengelolaan keuangan daerah adalah badan pengelolaan keuangan daerah selaku satuan kerja pengelolaan keuangan daerah Provinsi Sulawesi selatan yang mempunyai tugas menghimpun dan mengalokasikan keuangan daerah terutama pada Kota Belopa Kabupaten Luwu Sulawesi selatan

3. Sistem Pengendalian Intern

Menurut Siti dan Ely (2010:312) Sistem pengendalian intern adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan secara terus menerus yang dilakukan manajemen atau personel lainnya untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, efisien, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap perundang-undangan.

4. Kinerja pemerintah

Wibawa (2010:175) Kinerja pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2016:96).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “diduga sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Kota Belopa Kabupaten Luwu.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Tujuan dari penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan dan lokasi penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kota Belopa Kabupaten Luwu, tepatnya pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, Waktu penelitian diperkirakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai dari bulan April sampai bulan Juni 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel independen (variabel bebas / berpengaruh) maupun variabel dependen (variabel terikat). Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan mengspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Dalam penelitian ini variabel independen (X) Sistem Pengendalian Intern sementara variabel dependen (Y) adalah Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defini Operasional Variabel	Indikator
1	Sistem Pengendalian Intern (X)	<p>Dalam PP No. 60 Tahun 2008, 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. Tujuan dalam pengendalian intern untuk Menjaga kekayaan organisasi/mengamankan aset, Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, Mendorong efisiensi dan Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga kekayaan organisasi atau mengamankan aset, 2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi. 3. Mendorong efesiensi. 4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.
2	Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	<p>Definisi kinerja instansi pemerintah sendiri menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No : 239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai sasaran dari tujuan instansi pemerintah. 2. Merencanakan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. 3. mengindikasikan tingkat keberhasilan 4. mengindikasikan kegagalan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan

		mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.	kebijakan yang ditetapkan
--	--	---	---------------------------

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Sugiyono, 2016:117).

Berdasarkan uraian diatas dapatlah diketahui bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat dikantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu. Terdiri atas empat bidang yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Aset, Bidang Akuntansi Dan Bidang Anggaran dengan jumlah 93 orang.

2. Sampel

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kota belopa Kabupaten Luwu. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* atau biasa disebut *judgmental*

sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan “penilaian” (judgmental) peneliti mengenai siapa saja yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel. Oleh karenanya tidak sangat subjektif, peneliti harus punya latar belakang pengetahuan tertentu mengenai sampel dimaksud (tentu juga populasinya) agar benar-benar bias mendapatkan sampel yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan penelitian memperoleh data yang akurat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang diteliti untuk memperoleh keterangan yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Belopa Kabupaten Luwu.
2. Dokumentasi, yaitu suatu pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dari Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kota Belopa Kabupaten Luwu. Dokumen yaitu mengkaji dokumen-dokumen baik berupa buku referensi maupun peraturan atau pasal yang berhubungan dengan penelitian ini guna melengkapi materi-materi yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.
3. Kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner

tersebut kemudian didistribusikan kepada responden (pegawai) di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kota Belopa Kabupaten Luwu.

F. Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik Analisis *regresi linier* sederhana. Dimana *regresi linear* sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (x) dengan variabel independen (y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel indevidenden apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio, dimana yang dimaksud data Interval adalah data yang diperoleh dengan cara pengukuran, dimana jarak antara dua titik pada skala, sudah diketahui. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

keterangan :

Y' = Sistem Pengendalian Intern.

X = Kinerja Instansi Pemerintah.

α = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

β = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu

Pada awalnya pengelolaan keuangan daerah kabupaten luwu diambil alih oleh kantor Badan Pendapatan Daerah. Disini semua kegiatan keuangan daerah baik pengeluaran maupun pemasukannya hanya diatur oleh badan pendapatan daerah. Tetapi pada tahun 2006, diadakan pembentukan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dengan tujuan agar pengelolaan keuangan daerah kabupaten luwu bisa lebih baik.

Diawal pembentukannya, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dipimpin oleh Bapak Moh.Arsyal Arsyad sampai dengan tahun 2017.Pada tahun 2018, diadakan mutasi jabatan sehingga Bapak Moh. Arsyal Arsyad selaku kepala badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten luwu digantikan oleh Bapak Rahimullah, SE. Diawal kepemimpinannya, Kabupaten Luwu sudah berhasil mendapat penghargaan sebagai kabupaten dengan laporan Dana Alokasi Khusus (DAK) terbaik se Sulawesi Selatan.

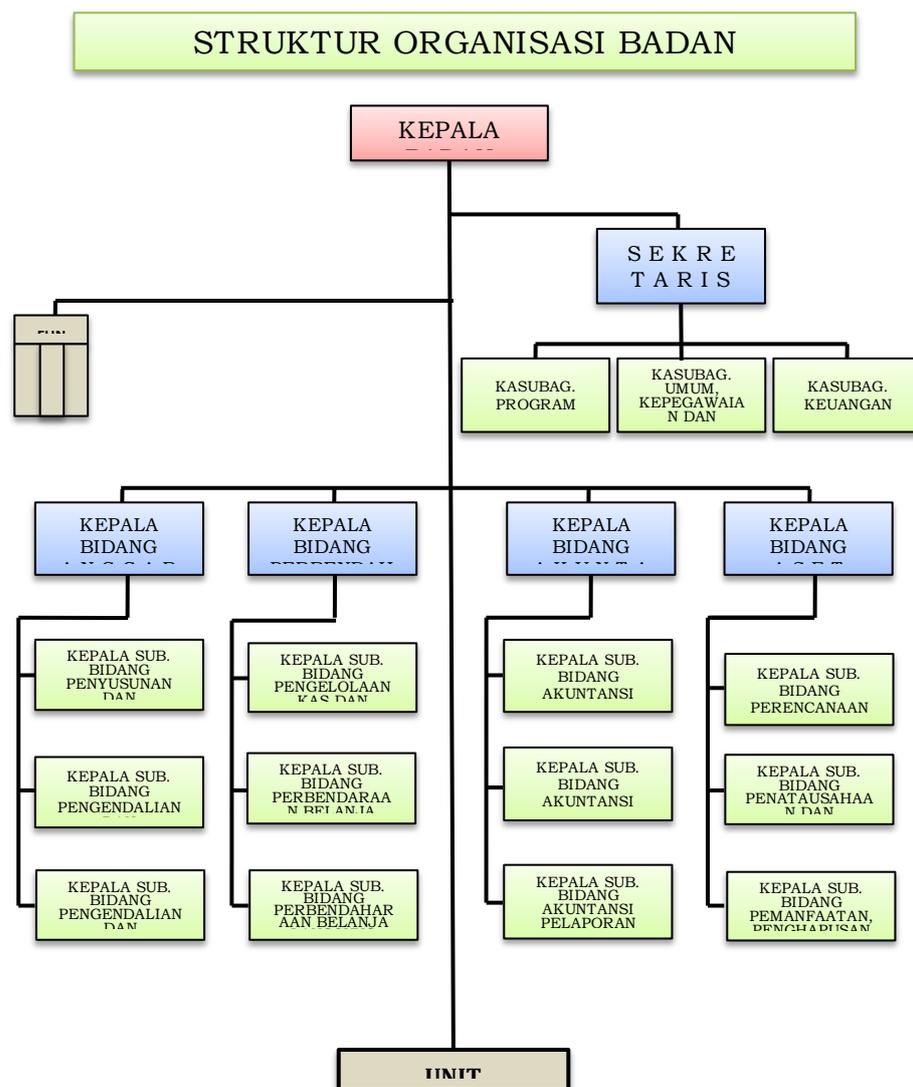
B. Visi dan Misi

Visi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu adalah “Mewujudkan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Tertib, Efisien, Transparan, Akuntabel dan Auditabel dalam mendukung Kabupaten Luwu yang Maju, Mandiri dan Berdaya saing”.

Misi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu adalah:

- a. Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah
- b. Meningkatkan Pengelolaan Aset Daerah
- c. Meningkatkan Kualitas Pelayanan yang Berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang didukung dengan Teknologi
- d. Meningkatkan Dukungan Sarana dan Prasarana Kerja
- e. Meningkatkan Kapasitas dan Kompetensi Aparatur

C. Struktur Organisasi



D. Uraian Tugas (*Job Description*)

Tugas Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Luwu di jabarkan dalam Peraturan Bupati Nomor 127 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dengan uraian sebagai berikut :

a. Kepala Badan

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan teknis operasional urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

b. Sekretaris

Sekretaris berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis administratif kepada Kepala Badan dan seluruh satuan kerja lingkup Badan yang meliputi urusan program dan keuangan serta administrasi umum, kepegawaian dan hukum.

1) Kepala Sub Bagian Program. Memiliki tugas memimpin dan melaksanakan tugas, mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

2) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum. Memiliki tugas memimpin dan melaksanakan tugas, membantu Sekretaris

dalam menghimpun, menginventarisir, menganalisa dan menyusun produk hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dinas serta memberikan pelayanan teknis dan administrasi dibidang umum, hukum dan kepegawaian serta ketatalaksanaan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

- 3) Kepala Sub Bagian Keuangan. Memiliki tugas memimpin dan melaksanakan tugas pokok, menghimpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggung jawaban dan pelaporan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

c. Bidang Anggaran

Kepala Bidang Anggaran mempunyai tugas merencanakan dan merumuskan operasionalisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang Anggaran yang meliputi Penyusunan dan Pengesahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), pengendalian dan pelaksanaan Anggaran Belanja Daerah dan Pengendalian, Pelaksanaan, Pembiayaan dan anggaran transfer daerah.

- 1) Kepala Sub. Bidang Penyusunan Dan Pengesahan APBD Memiliki tugas Mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis disub bidang Penyusunan dan Pengesahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

- 2) Kepala Sub. Bidang Pengendalian Dan Pelaksanaan Anggaran Belanja Daerah. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub bidang Pengendalian dan Pelaksanaan Anggaran Belanja Daerah.
- 3) Kepala Sub. Bidang Pengendalian Dan Pelaksanaan Pembiayaan Dan Anggaran Transfer Daerah. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub bidang Pengendalian dan Pelaksanaan Pembiayaan Anggaran Transfer Daerah.

d. Bidang Perbendaharaan

Kepala Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas merencanakan dan merumuskan operasionalisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang perbendaharaan.

- 1) Kepala Sub. Bidang Pengelolaan Kas Dan Pelaporan Pajak. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub Bidang Pengelolaan Kas Dan Pelaporan Pajak.
- 2) Kepala Sub. Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Dan Pembiayaan Daerah memiliki tugas Mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub

Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung Dan Pembiayaan Daerah.

- 3) Kepala Sub. Bidang Perbendaharaan Belanja Langsung. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Subbidang Perbendaharaan Belanja Langsung.

e. Bidang Akuntansi

Kepala Bidang Akuntansi mempunyai tugas merencanakan dan merumuskan operasionalisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang akuntansi.

- 1) Kepala Sub. Bidang Akuntansi Penerima. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub bidang Akuntansi Penerima.
- 2) Kepala Sub. Bidang Akuntansi Pengeluaran. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub bidang Akuntansi Pengeluaran.
- 3) Kepala Sub. Bidang Akuntansi Pelaporan Dan Pertanggungjawaban. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di Sub bidang Akuntansi Pelaporan dan Pertanggungjawaban.

f. Bidang Aset

Kepala Bidang Aset dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui sekretaris mempunyai tugas merencanakan dan merumuskan operasionalisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang Aset yang meliputi perencanaan dan pengadaan, penatausahaan dan pemeliharaan serta pemanfaatan dan penghapusan.

- 1) Kepala Sub Bidang Perencanaan Dan Pengadaan Barang Milik Daerah. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di SubbidangPerencanaan dan Pengadaan BMD.
- 2) Kepala Sub Bidang Penatausahaan Dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis di SubbidangPenatausahaan dan Pemeliharaan BMD.
- 3) Kepala Sub Bidang Pemanfaatan, Penghapusan Dan Pemindahtanganan Barang Milik Daerah. Memiliki tugas mempersiapkan bahan penyusunan operasionalisasi, membina, mengkoordinasikan, dan melaksanakan program / kegiatan teknis disubbidangPemanfaatan, Penghapusan dan Pemindahtanganan BMD.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pengendalian Intern

Sistem Pengendalian Intern adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset Negara dan peraturan perundang-undangan.

Dari hasil analisis data, dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini yaitu sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Dimana hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern meningkat 1% sehingga kinerja pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu juga Meningkatkan. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan yang dilakukan oleh manajemen instansi pemerintah melalui sistem pengendalian intern yang baik sehingga dapat mendorong produktifitas kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu.

B. Indikator kinerja pemerintah

Adapun yang menjadi indikator terkait kinerja instansi pemerintah dalam penelitian ini adalah mencapai sasaran dan tujuan instansi pemerintah, merencanakan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah, mengindikasikan tingkat keberhasilan dan mengindikasikan kegagalan serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa indikator kinerja pemerintah dalam penelitian ini sudah berjalan dan tercapai dengan merujuk dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah.

C. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Semakin baik sistem pengendalian intern yang diterapkan manajemen maka dapat mendorong peningkatan kinerja pemerintah menjadi lebih efektif. Hal tersebut dapat di buktikan dalam pengujian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS versi 22, dimana hasil Uji T dalam SPSS menunjukkan sistem pengendalian intern meningkat 1% sehingga kinerja pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu Juga Meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Hasniani (2016) dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja SKPD artinya semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah yang diterapkan maka kinerja pemerintah akan menjadi semakin baik, sebaliknya jika semakin buruk pengendalian intern yang diterapkan maka semakin buruk juga kinerja pemerintah.

D. Manfaat Sistem Pengendalian Intern Pada Organisasi Pemerintah

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manfaat sistem pengendalian Intern pada organisasi pemerintah yaitu:

- a. Sebagai penjabaran atas dasar untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah melalui kegiatan yang efektif dan efisien.
- b. Memberikan strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi pemerintah.
- c. Menetapkan kebijakan dan peraturan lain untuk meningkatkan mutu kinerja organisasi pemerintah.
- d. Memberikan pengaruh positif terhadap organisasi pemerintah menjadi lebih efektif.

E. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang ada pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik di setiap percetakan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi tersebut dapat menjadi masukan bagi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu dalam mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah.

Karakteristik responden dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

- 1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	11	37
2	Wanita	19	63
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka diperoleh data dari 30 orang responden bahwa jumlah resp₄₅ rdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin wanita sebanyak 19 orang responden atau sebesar 63% dan responden pria sebanyak 11 orang responden atau sebesar 37%. Hal ini dapat dikatakan bahwa jenis kelamin pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu didominasi oleh wanita sebanyak 19 orang (total 63% dari jumlah responden).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia responden pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-29	9	30
2	30-39	9	30
3	40-49	10	33
4	50-59	2	7
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa komposisi tingkat usia responden yang terbanyak berada pada tingkat usia 40 sampai 49 tahun sebanyak 10 orang responden dengan persentase sebesar 33%, usia 50 sampai 59 tahun sebanyak 2 orang responden atau sebesar 7% sedangkan umur 20 sampai 29 dan umur 30 sampai 39 memiliki jumlah responden yang sama yaitu 9 orang responden atau sebesar 30%. Hal ini dapat dikatakan bahwa Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu di dominasi oleh pegawai yang berusia 40 sampai 49 tahun dengan jumlah 29 orang responden (total 33%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	D3	2	7
2	S1	25	83
3	S2	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden yang terbanyak berada pada jenjang pendidikan S1 dengan jumlah 25 orang responden dengan persentase 83%, kemudian jenjang pendidikan D3 berjumlah 2 orang responden dengan persentase 7%, sedangkan pada jenjang pendidikan S2 berjumlah 3 orang responden dengan persentase 10%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pada Badan

Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu di dominasi oleh pegawai yang mempunyai jenjang pendidikan S1 sebanyak 25 orang responden (total 83% dari jumlah responden).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun karakteristik respondeng berdasarkan jabatan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa Kbaupaten Luwu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Staf	26	87
2	Kabid Aset	1	3
3	Penyusunan Rencana Pengendalian Belanja Daerah	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang mempunyai tingkat jabatan yang terbanyak yaitu sebagai Staf yakni berjumlah 26 orang responden dengan persentase 86%, diusul oleh responden yang dimana menduduki jabatan sebagai Kabid aset dan Penyusunan Rencana Pengendalian belanja Daerah memiliki jumlah responden yang sama yakni 2 orang responden dengan keduanya mempunyai persentasi yang sama yaitu 7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Belopa di dominasi oleh pegawai yang menduduki jabatan sebagai Staf sebanyak 26 responden (total 86% dari jumlah responden).

2. Penentuan Range (Rentang)

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka :

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$

Sehingga range hasil survey adalah $= \frac{150-30}{5} = 24$

Dengan nilai range (rentang) sebagai berikut :

30 – 54 = sangat tidak baik

55 – 78 = tidak baik

79 – 102 = cukup baik

103 – 126 = baik

127 – 150 = sangat baik

3. Analisis deskriptif Variabel Penelitian

a. Analisis Deskriptif Sistem Pengendalian Intern

Indikator-indikator dari dari sistem pengendalian intern terbagi atas 16 item pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Variabel Sistem pengendalian Intern

NO	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Instansi menunjukkan komitmen terhadap nilai etika	0	1	3	19	7	122
2	Instansi menunjukkan komitmen terhadap	0	1	6	22	1	122

	integritas						
3	Dewan direksi menunjukkan indenpendensi dari manajemen dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian intern	0	0	21	7	2	143
4	Dewan direksi menjalankan fungsi pengawasan dalam mengembangkan pelaksanaan opengendalian intern	0	0	8	19	3	115
5	Manajemen instansi menetapkan struktur yang tepat dalam rangka mencapai tujuan.	0	0	3	21	6	123
6	Manajemen instansi menetapkan jalur pelaporan yang tepat dalam rangka menmencapai tujuan.	0	0	1	21	8	127
7	Manajemen instansi menetapkan kewenangan beserta tanggung jawab yang tepat dalam rangka mencapai tujuan	0	0	9	14	7	118
8	Instansi menunjukkan komitmen dalam proses rekrumen karyawan yang kompeten sesuai tujua organisasi.	0	0	17	10	3	106
9	Instansi menunjukkan komitmen untuk pengembangan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebijakan instansi.	0	0	19	11	0	101

10	Instansi menunjukkan komitmen untuk memperhatikan pegawai yang kompeten.	0	0	9	18	3	108
11	Setiap karyawan memahami peran pengendalian internal masing-masing	0	0	7	21	2	115
12	Setiap karyawan memahami tanggungjawab pengendalian internal masing-masing	0	0	8	18	4	116
13	Menjaga kekayaan organisasi dan mengamankan aset organisasi.	0	0	7	14	9	122
14	Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi	0	0	6	16	8	122
15	Mendorong efesiensi dalam penyelenggaraan kegiatan di instansi pemerintah/BPKD	0	0	7	17	6	119
16	Setiap karyawan mematuhi kebijakan dan peraturan lain yang ditetapkan oleh manajemen.	0	0	12	16	2	110
Jumlah							1.969
Nilai Rata-Rata							123,06

Sumber : Data primer di olah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan

penilaian tinggi terhadap variabel sistem pengendalian intern. Rata-rata skor jawaban variabel sistem pengendalian intern di peroleh sebesar 123,06. Hal ini mengidentifikasi bahwa sistem pengendalian intern baik karna adanya pengaruh kinerja pemerintah.

b. Analisis deskriptif kinerja pemerintah

Indikator-indikator dari dari kinerja pemerintah terbagi atas 12 item pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja Pemerintah

NO	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Adanya keterkaitan yang erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan,	0	0	13	13	4	111
2	Visi dan misi program perlu ditetapkan sesuai rencana strategic organisasi	0	0	8	16	6	112
3	Indikator kinerja perlu ditetapkan untuk setiap kegiatan atau program	0	0	3	24	2	145
4	Melakukan analisis keuangan setiap kegiatan atau program selesai dilaksanakan.	0	0	10	19	1	111
5	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.	0	0	2	26	2	116
6	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program	0	0	2	26	2	116

7	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.			9	19	2	113
8	Kegiatan/program yang disusun telah mengakomodir setiap perubahan dan tuntutan yang ada dimasyarakat.	0	0	22	8	0	98
9	LAKIP digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program/kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0	0	13	16	1	108
10	Rancangan sasaran organisasi suatu program harus dimengerti oleh semua personel dan pimpinan	0	0	9	18	3	114
11	Mengidikasikan tingkat keberhasilan organisasi dalam rangka mencapai sasaran.	0	0	13	15	2	109
12	Mengidikasikan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.	0	1	13	14	2	107
Jumlah							1.360
Jumlah Rata-Rata							113,33

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk semua pernyataan dapat dikatakan “baik” karena berada pada range ke empat dikarenakan sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel sistem pengendalian intern. Rata-rata skor jawaban variabel sistem pengendalian intern di peroleh sebesar 113,33. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel Kineja pemerintah baik karna adanya pengaruh sistem pengendalian intern.

4. Analisis Inferensial

a. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan skor total yang dapat dilihat pada nilai *pearson correlation*, apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari nilai r tabel maka indikator tersebut dikatakan valid, untuk mengetahui nilai r tabel yang di gunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan rumus $df=n-2$ di mana n merupakan jumlah responden yang telah ditentukan peneliti melalui kuisioner. Adapun hasil uji validitas akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern (X)	X.1	0,376	0.361	Valid
	X.2	0,365	0.361	Valid
	X.3	0,378	0.361	Valid
	X.4	0,543	0.361	Valid
	X.5	0,499	0.361	Valid
	X.6	0,495	0.361	Valid
	X.7	0,716	0.361	Valid
	X.8	0,688	0.361	Valid
	X.9	0,501	0.361	Valid
	X.10	0,366	0.361	Valid
	X.11	0,392	0.361	Valid
	X.12	0,670	0.361	Valid

	X.13	0,790	0.361	Valid
	X.14	0,750	0.361	Valid
	X.15	0,713	0.361	Valid
	X.16	0,619	0.361	Valid
Kinerja Pemerintah (Y)	Y.1	0,467	0.361	Valid
	Y.2	0,365	0.361	Valid
	Y.3	0,464	0.361	Valid
	Y.4	0,369	0.361	Valid
	Y.5	0,511	0.361	Valid
	Y.6	0,933	0.361	Valid
	Y.7	0,921	0.361	Valid
	Y.8	0,531	0.361	Valid
	Y.9	0,523	0.361	Valid
	Y.10	0,374	0.361	Valid
	Y.11	0,409	0.361	Valid
	Y.12	0,525	0.361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dimana variable X (sistem pengendalian intern) mempunyai 16 pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Sistem Pengendalian Intern dengan variable Y(Kinerja Pemerintah)sebanyak 12pernyataan telah dikatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dimana nilai r tabel yang digunakan dalam uji validitas ini yaitu sebesar 0,361 dimana angka tersebut didapat menggunakan rumus dengan melihat r tabel sedangkan r hitung di dapat dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.

b. Uji Reliability

Uji reabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,600 atau lebih, dimana angka tersebut merupakan standard yang digunakan dalam pengujian reabilitas. Menurut wiratna Sujerweni (2014) kuesioner dikatakan reliable jika nilai cronbach's

Alpha > 0,600. Hasil pengujian reabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

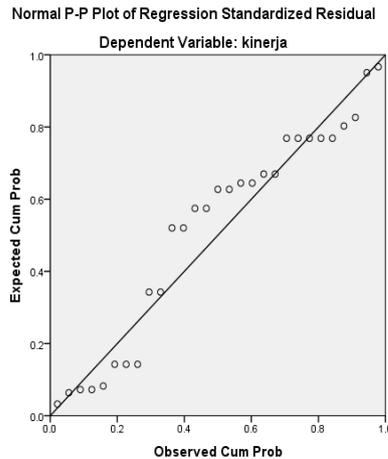
Cronbach's Alpha	N of Items
0.683	30

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument variabel Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Pemerintah adalah sebesar $r_{II} = 0,683$ ternyata memiliki nilai "Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti Sistem Pengendalian Intern dan Kinerja Pemerintah dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

c. Uji Normalitas

Normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki sifat normal. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika sebaran data yang ada menyebar merata kesekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang ditunjukkan pada gambar normal probability Plot. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Hasil uji Normalitas Gambar 4.1

Berdasarkan pada gambar 4.1, terlihat bahwa titi-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model data ini memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh sistem pengendalian intern (X) terhadap kinerja pemerintah (Y) pada badan pengelolaan keuangan Kota Belopa Kabupaten luwu. Penelitian ini menggunakan rumus regresi linear sederhanaseperti dibawa ini dengan bantuan program komputer SPSS Versi 22.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.940	6.825		4.680	.000
Spi	.214	.110	.349	1.936	.003

Sumber : Olahan data primer, tahun 2018

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan rumus $Y' = \alpha + \beta X + \epsilon$ menggunakan program computer SPSS versi 22, maka dapat disajikan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y' = 31,940 + 0,214X$$

Dari persamaa regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 31,940 menunjukkan bahwa jika variable sistem pengendalian intern sama dengan nol maka kinerja pemerintah pada badan pengelolaan keuangan daerah akan naik.
- b. Nilai koefisien regresi pengaruh sistem pengendalian intern (X) bernilai positif sebesar 0,214 menunjukkan bahwa apa bila sistem pengendalian intern mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja pemerintah pada badan pengelolaan keuangan daerah Kota Belopa Kabupaten Luwu akan meningkat sebesar 21,4%

e. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pemerintah. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak = adapengaruhsignifikan.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, H_0 diterima = tidakadapengaruhsignifikan.

Nilai t tabel dapat dihitungkan dengan rumus berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Dimana : α = tingkat kepercayaan atau nilai signifikansi 0,05

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

Jadi : $t = (0,05/2; 30 - 1 - 1)$

$t = (0,025; 28)$

$t = (1,701)$

Secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.940	6.825		4.680	.000
X	.214	.110	.349	1.936	.003

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji T (parsial) diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel sistem pengendalian intern (X) terhadap kinerja pemerintah (Y) diperoleh t hitung adalah 1,936 dengan signifikansi 0,003. Nilai t tabel untuk model regresi diatas adalah 1,701. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,003 < 0,05$

dan nilai t hitung $1,936 > 1,701$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H), terdapat pengaruh sistem pengendalian intern (X) terhadap kinerja pemerintah (Y). Diketahui nilai signifikan untuk variable X terhadap variabel Y sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,963 > 1,701$, maka H_a diterima H_o ditolak.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 ^a	.472	.453	2.38459	.472	25.017	1	28	.000

A. Predictors: (Constant), SPI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,453 atau 45,3%. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variable dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja mampu dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian intern sebesar 45,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan pada babsebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Hal inidikarenakan sistem pengendalian intern mengalami peningkatan sebesar satu 1% sehingga kinerja pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan daerah Kota belopa Kabupaten Luwu juga meningkat.

B. Saran

Adapun saran setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dan sampel penelitian dengan menambah jumlah sampel dari instansi pemerintah daerah yang lebihbanyak.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode lain diluar kuesioner seperti metode wawancara untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang mungkin terdapat pada metode kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya disarankan Menambah variabel di luar variabel yang ditulis penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrina,D.I., Sari,N.R., Anggraini,L.2014. JomFekom: *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, (Online) Vol.2 No.2 (download.portalgaruda.org diakses 9 januari 2018).
- Annisa, C. 2014. JomFekom. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru*, (Online), Vol.1 No.2 (download.portalgaruda.org diakses 8 januari 2018).
- Azlina,N., Amelia,I. 2014. Jurnal akuntansi universitas jember: *Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan*, (Online) Vol.12 No.2 (download.portalgaruda.org diakses 9 januari 2018).
- Dewi,S.K.,Cipta,W.,Bagia,W.I.2014.e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha: *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan keuangan Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)*, (Online) Vol.2 No.2 (download.portalgaruda.org diakses 7 Januari 2018).
- Dharmawan,T.M.2015. e-Journal Universitas Pendidikan Indonesia. *Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. (Online) Vol.2 No.1 (download.portalgaruda.org, diakses 11 januari 2018).
- Hasibuan. 2010. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara. Jakarta.
- Hasnani,L.2016.JomFekom: *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*, (Online), Vol. 3 No. 1 (download.portalgaruda.org, diakses 10 januari 2018).
- Hery. 2016. *AnalisisLaporanKeuangan*. PT Grasindo.Jakarta
- Hestisani, H.,Bagia,I.W.,Suwendra,I.W. 2014. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha :*Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah KabupatenBuleleng*, (Online),
- Katsum,U., Rohman,A.2013. Diponegoro Journal Of Accounting: *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instan i Pemerintah Melalui Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Intervening*, (Online) Vol.1 No.1 (download.portalgaruda.org diakses 9 januari 2018).