



**PENGARUH AKUNTABILITAS KINERJA DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
SATUAN PERANGKAT DAERAH
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA BOGOR) TAHUN 2016-2020**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Welhelmina Titirloloby
022115139

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JUNI 2022**



**PENGARUH AKUNTABILITAS KINERJA DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
SATUAN PERANGKAT DAERAH
(STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA BOGOR) TAHUN 2016-2020**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Akuntansi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA.)



Ketua Program Studi Akuntansi
(Dr. Arief Tri Hardiyanto, Ak., MBA, CMA,
CCSA, CA, CSEP, QIA)



**PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA
MANEJERIAL DI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN BARANG
DAERAH PADA PEMERINTAH KOTA BOGOR 2016-2020**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari :Jumat 1 Juli 2022

Welhelmina Titirloloby

022115329

Disetujui,

Ketua Penguji

(Ketut Sunarta. Ak., MM., CA., PIA.)

Ketua Komisi Pembimbing

(Ernadh Sudarmanto, Ak., MM., M.AK., CFE.,
CfrA., CA., QIA.)

Anggota Komisi Pembimbing

(May Mulyaningsih, SE., M.Ak., CFA)

Pernyataan Perlindungan Hak Cipta

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Welhelmina Titirloloby
Nomor Pokok Mahasiswa : 022115139
Konsentrasi Skripsi : Akuntansi sektor publik
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntabilitas Kinerja Dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Perangkat Daerah (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor) tahun 2016-2020.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Welhelmina Titirloloby
022115139

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

WELHELMINA TITIRLOLOBY. 022115139. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi Sektor Publik. Pengaruh Akuntabilitas Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Perangkat Daerah studi kasus pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020. Dibawah bimbingan: ERNADHI SUDAMANTO dan MAY MULYANINGSIH. 2022.

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari tiga prinsip dasar dalam penyelenggaraan *Good Governance*, yang mana akuntabilitas/pertanggungjawaban berarti mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan kepada yang mendelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaannya. Sistem pengendalian internal adalah setiap organisasi termasuk Pemerintah memerlukan suatu alat pengendalian untuk menjamin bahwa aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negoisasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut: 1.Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial satuan perangkat dinas pendidikan kota bogor tahun 2016-2020. 2.Untuk menganalisis sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan perangkat dinas pendidikan kota bogor tahun 2016-2020.

Penelitian ini mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan perangkat daerah studi kasus pada Dinas Pendidikan Kota Bogor dengan menggunakan data primer dan menggunakan *purposive sampling*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan adalah akuntabilitas kinerja, sistem pengendalian internal dan kinerja manajerial. Lokasi penelitian dilakukan di kantor dinas pendidikan kota bogor.

Kata kunci : Akuntabilitas Kinerja, Sistem Pengendalian Internal dan Kinerja Manajerial.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian ini. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Adapun judul skripsi yang penulis jadikan sebagai topik dalam penulisan skripsi ini adalah **PENGARUH AKUNTABILITAS KINERJA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SATUAN PERANGKAT DAERAH (STUDI KASUS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA BOGOR) TAHUN 2016-2020.**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat banyak bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan perlindungan dan berkat serta nikmat kesehatan yang diberikan kepada penulis selama menyusun skripsi.
2. Kepada Mama tercinta Theresia Kelbulan, Adik, dan Oma serta Keluarga Besar yang selalu selalu memberikan doa, memberikan motivasi, memberikan nasihat, dukungan materil, perhatian dan kasih sayang yang tidak terhingga.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si. CMA., CAPM. selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan 2 Bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Arief Tri Hardiyanto, Ak., M.B.A., CMA., CCSA., CA., CSEP., QIA., CFE., CGCAE. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Agung Fajar Ilmiyono, S.E., M.Ak., CTCP., Cfa., CNPHRP., CAP. Selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Ernadhi Sudarmanto, Ak., M.M., M.Ak., CFE, CfrA., CA., QIA selaku Ketua Komisi Pembimbing Penulis yang telah memberikan banyak bimbingan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Ibu May Mulyaningsih, S.E., M.Ak., CFA. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
11. Kepada Ibu Nana bagian kepegawaian di kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman kelas D Akuntansi 2015 yang telah memberikan warna selama perkuliahan, semangat, dan bantuan ketika penulis sedang kesulitan.
13. Kepada teman-teman kelas konsenterasi Akuntansi Sektor Publik 2015 yang memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
14. Kepada Kalaly yang selalu ada membantu, memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan kepada penulis.
15. Kepada sahabat-sahabat, Nita, Rolenta, Neddy, Nurfa dan teman-teman kost D5 yang selalu memberikan banyak perhatian, semangat, motivasi dan banyak kata yang tak bisa penulis utarakan melalui kalimat ini.
16. Kepada semua pihak yang telah membantu yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan, tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Penulis berharap penyusunan skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Bogor, Juni 2022
Penulis,

Welhelmina Titirloloby

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Akademis	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Akuntabilitas Kinerja	7
2.1.1 Pengertian Akuntabilitas Kinerja	7
2.1.2 Prinsip-Prinsip Pelaksanaan	8
2.1.3 Indikator Akuntabilitas Kinerja	8
2.1.4 Pencapaian Indikator Akuntabilitas Kinerja	9
2.2. Sistem Pengendalian Internal	9
2.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal.....	9
2.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal.....	10
2.2.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal	10
2.2.4 Jenis Sistem Pengendalian Internal.....	11
2.3. Kinerja Manajerial	11

2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial	11
2.3.2 Fakto-Faktor Kinerja Manajerial.....	11
2.3.3 Indikator Kinerja Manajerial.....	13
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian.....	13
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	13
2.4.2 Kerangka Penelitian	25
2.5. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	28
3.3. Jenis dan Data Penelitian	28
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.7. Analisis Data	33
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	33
3.7.1.1 Uji Validitas	33
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	33
3.7.2 Statitik Deskriptif	33
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	34
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas	34
3.7.3.3 Uji Heteroskedasitas	34
3.7.3.4 Uji Auto Korelasi	34
3.7.4 Uji Hipotesis	35
3.7.4.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t).....	35
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)	35
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan kota Bogor	37
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Pendidikan Kota Bogor.....	38
4.2. Hasil Pengumpulan Data.....	39
4.3. Analisis Data	41
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	41
4.3.1.1 Uji Validitas	41
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.3.2 Statistik Deskriptif	45
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	45

4.3.3.1 Uji Normalitas	45
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	48
4.3.3.3 Uji Heteroskedasitas	48
4.3.3.4 Uji Autokorelasi	50
4.3.4 Uji Hipotesis	50
4.3.4.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)	50
4.3.4.2 Uji Simultan (Uji F)	52
4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²)	53
4.4. Pembahasan.....	53
4.5. Interpretasi Hasil	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Angka Partisipasi PAUD DISDIK Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2 Angka Partisipasi Kasar SD & SMP	4
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya	14
Tabel 2.2 Matriks Penelitian	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Penarikan Sampel.....	32
Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	40
Tabel 4.2 Jumlah Skor Kuesioner	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov test</i>	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedasitas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Durbin-Watson	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial X_1 Terhadap Y	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial X_2 Terhadap Y	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis	53
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Penelitian	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Angka Partisipasi PAUD DIKTI 2016-2020	3
Gambar 2.1.Konstelasi Penelitian	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>Porpability</i>	47
Gambar 4.3 Scatterplot Heterokedasitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 :

- a. Lakip Dinas Pendidikan Kota Bogor 2016
- b. Lakip Dinas Pendidikan Kota Bogor 2017
- c. Lakip Dinas Pendidikan Kota Bogor 2018
- d. Lakip Dinas Pendidikan Kota Bogor 2019
- e. Lakip Dinas Pendidikan Kota Bogor 2020

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : Surat telah menyelesaikan penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, sistem pengukuran kinerja merupakan suatu hal penting dalam pelaksanaan *Good Governance* untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah baik pusat maupun daerah yang diatur Peraturan Presiden (Perpres) No.29 Tahun 2014. Peraturan ini berisi tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk bertanggungjawab dan menerangkan kinerja dan tindakannya kepada pihak yang berkewenangan untuk meminta keterangan dan pertanggungjawaban. Kepemerintahan yang baik ditandai antara lain dengan tingginya tingkat kinerja, adanya akuntabilitas kinerja, transparansi, efisiensi, efektivitas, bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan alat pertanggungjawaban secara periodik Sesuai Inpres no 7 tahun 1999. Dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja diperlukan instrumen yang jelas, tepat dan benar, Instrumen tersebut adalah perencanaan strategi, kontak kerja, dan laporan kinerja.

Oleh karena itu konsep *Good Governance* muncul dikarenakan kurang efektifnya kinerja aparatur pemerintah yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. Jika dikaitkan dengan tata kelola pemerintahan maka *Good Governance* adalah suatu gagasan dan nilai yang mengatur pola hubungan antara pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat sehingga terjadi penyelenggaraan pemerintah yang bersih, dan efektif sesuai dengan dasar landasan UUD 1945 untuk membentuk suatu masyarakat yang makmur, sejahtera dan mandiri.

Untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik tentunya diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Demikianlah jelas tercantum dalam lampiran Perpres No 29 tahun 2014 bahwa sasaran sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah terwujudnya partisipasi setiap masyarakat dalam pelaksanaan dan pembangunan nasional, terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dan menjadikan instansi pemerintah responsif terhadap aspirasi kepada masyarakat. Mardiasmo (2009:20) dalam bukunya menyebutkan akuntabilitas dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, serta mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah merupakan setiap organisasi termasuk Pemerintah memerlukan suatu alat pengendalian untuk menjamin bahwa aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut suatu lembaga usaha harus memiliki pengendalian

intrernal yang baik, semakin baik pengendalian internalnya semakin baik dan bagus pula kualitas lembaga usaha tersebut.

Selain itu Kinerja pemerintah harus diukur agar dapat diketahui bagaimana pemerintah dapat melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur suatu kinerja keuangan atau pada kinerja nonkeuangan. Kinerja keuangan dapat diukur dan dilakukan dengan melihat laporan keuangan yang dibuat setiap akhir periode, sedangkan untuk mengukur kinerja non keuangan dapat dilakukan dengan menilai sejauh mana pemerintah dapat mencapai apa yang telah ditargetkan dan sejauh mana masyarakat telah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Pengukuran kinerja instansi pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, pengelolaan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat (Sihaloho.2005). Pengukuran kinerja ini dilakukan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, serta digunakan untuk pengalokasian pada sumber daya dan pembuatan keputusan serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komonukasi kelembagaan.

Kota Bogor mempunyai potensi menjadi tujuan utama bermukim para pekerja di DKI Jakarta, serta tujuan wisata penduduk sebagai akibat dari tingginya arus migrasi terutama urbanisasi yang terjadi setiap tahun. Dengan pertumbuhan atau penambahan penduduk tersebut, terdampak terhadap peningkatan penyediaan layanan pendidikan yang setiap tahun harus di sediakan oleh Pemerintah Kota Bogor dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan.

Permasalahan tersebut menjadi tantangan kepada Dinas Pendidikan Kota Bogor terutama dalam menyediakan layanan pendidikan yang terjangkau dan berkualitas. Meskipun telah melampau Tupoksi yang telah disahkan oleh Peraturan Walikota, namun Dinas Pendidikan Kota Bogor sampai saat ini belum mempunyai sistem dan prosedur penyelenggaraan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan masyarakat didalam memperoleh pelayanan pendidikan yang dilaksanakan Dinas Pendidikan sehingga meskipun upaya Dinas Pendidikan Kota Bogor untuk selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dirasakan telah optimal, namun dimata masyarakat justru sebaliknya.

Selain itu, sistem dan prosedur pelayanan pendidikan yang adapun belum tersosialisasikan dengan sempurna sehingga masyarakat yang datang ke Dinas Pendidikan bukan secara lembaga melainkan kontak secara personal dan juga terdapat masalah untuk mewujudkan layanan akses pendidikan yang berkualitas belum realisasi sesuai dengan target yang diharapkan.

Berikut ini adalah angka partisipasi pada jenjang PAUD dan DIKDAS pada Kota Bogor tahun 2016-2020, informasi yang didapatkan dari LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor. Angka partisipasi selama 5 tahun terakhir tidak mencapai target yaitu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020. Tercatat target dinas pendidikan kota bogor pada pada tahun 2016 target sebesar 56 dan realisasinya 46,56 dan pada tahun 2017 target 57 sedangkan yang terealisasi 37,03 pada jenjang 3 tahun ini capaian belum sesuai target. Pada tahun 2018 yang ditargetkan 58 dan yang terealisasikan

49,06 dan pada tahun 2019 target 59 yang terealisasi 58,98. Pada tahun ini target dan realisasi meningkat dari pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 targetkan yang direncanakan 50 dan yang terealisasi 44,80. Data pada LAKIP 2016 - 2020 menunjukan bahwa capaian belum terealisasi sesuai dengan target yang sudah direncanakan.

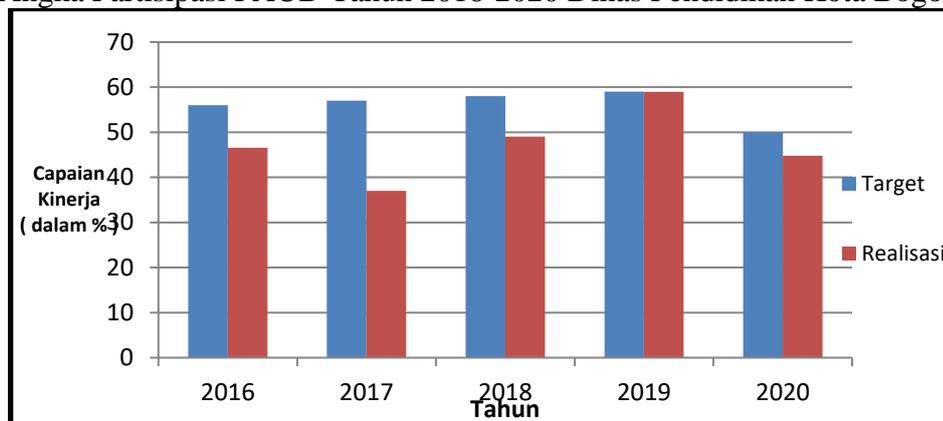
Dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak kekurangan dan masih banyak permasalahan yang terjadi yang menimbulkan rendahnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dibuktikan dengan nilai yang diperoleh dari hasil LAKIP sehingga hal tersebut perlu mendapat perhatian, dan untuk mengetahui masalah yang mengakibatkan tidak tercapainya target sesuai realisasi pada LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor 2016-2020 pada angka partisipasi PAUD sesuai uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Perangkat Daerah Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020”.

Tabel 1.1
Angka Partisipasi PAUD, SD dan SMP Kota Bogor 2016 - 2020

TAHUN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	CAPAIAN
2016	Angka Partisipasi PAUD	56	46,56
	Angka Partisipasi Kasar SD/MI/Paket A	113,7	106,58
	Angka Partisipasi Kasar SMP/MTs/Paket B	103,98	98,9
2017	Angka Partisipasi PAUD	57	37,03
	Angka Partisipasi Kasar SD/MI/Paket A	113,7	105,53
	Angka Partisipasi Kasar SMP/MTs/Paket B	104,75	103,65
2018	Angka Partisipasi PAUD	58	49,06
	Angka Partisipasi Kasar SD/MI/Paket A	113,9	112,64
	Angka Partisipasi Kasar SMP/MTs/Paket B	99,5	108,05
2019	Angka Partisipasi PAUD	59	58,98
	Angka Partisipasi Kasar SD/MI/Paket A	114	108,63
	Angka Partisipasi Kasar SMP/MTs/Paket B	100	100,98
2020	Angka Partisipasi PAUD	50	44,80
	Angka Partisipasi Kasar SD/MI/Paket A	107,27	94,93
	Angka Partisipasi Kasar SMP/MTs/Paket B	107,8	103,6

Sumber : LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor, 2022

Gambar 1.1
Angka Partisipasi PAUD Tahun 2016-2020 Dinas Pendidikan Kota Bogor



Sumber : LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor, 2022

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas maka identifikasi masalah adalah akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintah untuk dan mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan alat pertanggungjawaban secara periodik Sesuai Inpres no 7 tahun 1999 sehingga dapat tercapainya hasil dari proses manajerial yang efektif. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada pasal 1 menyatakan: “Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai instansi 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”.

Dilihat pada LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor masih terjadi ketidaksesuaian (*mismatch*) antara jabatan atau tugas dengan latar belakang pendidikan baik tenaga struktural maupun fungsional pendidikan yang terdapat pada kantor Dinas Pendidikan maupun di tingkat satuan pendidikan. Adapun masalah pokok adalah belum optimalnya aksesibilitas layanan pendidikan yang mempengaruhi rendahnya rata-rata capaian Angka Partisipasi Sekolah (APS) berupa belum maksimalnya daya serap lembaga pendidikan terhadap penduduk usia sekolah dan belum meratanya siswa untuk melanjutkan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga masalah-masalah tersebut yang dapat mempengaruhi capaian atau target yang belum terealisasi/belum tercapai.

Berdasarkan LAKIP Dinas Pendidikan Kota Bogor angka partisipasi PAUD pada tahun 2016-2020 yang ditargetkan/direncanakan belum terealisasi sesuai dengan capaian kinerja, berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa rendah dan kurangnya efektivitas akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pada Dinas Pendidikan kota Bogor.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Apakah akuntabilitas kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020?
2. Apakah sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor 2016-2020?
3. Apakah akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja manajerial satuan perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor 2016-2020?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, sehingga penelitian ini mempunyai maksud untuk menguji dan menganalisa pengaruh Akuntabilitas Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial satuan perangkat daerah dengan mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait dengan kinerja manajerial yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Mengingat Dinas Pendidikan kota Bogor selaku penanggungjawab dalam hal merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi dan membuat pertanggung jawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan pemerintahan kota Bogor. Maka perlunya penelitian untuk mengetahui apakah target dan tujuan yang telah direncanakan Dinas Pendidikan kota Bogor telah terlaksana/terrealisasikan sesuai dengan capaian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial satuan perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020.

3. Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan perangkat daerah pada Dinas Pendidikan Kota Bogor 2016-2020.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, berikut adalah kegunaan-kegunaan penelitian:

1.4.1 Kegunaan Akademis

Diharapkan dapat memberikan dasar bagi penelitian berikutnya mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan, serta referensi pada lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial bagi instansi agar dapat menjadi referensi tindakan pengambilan keputusan bagi pemilik.

1. Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Pendidikan untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial serta dampaknya pada kinerja serta target yang akan dicapai.

2. Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah daerah didalam menentukan kebijakan serta menentukan arah dan strategi untuk memperbaiki kinerja manajerial.

3. Pemerintah Pusat

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan bagi pihak pemerintah pusat dalam membuat kebijakan yang lebih baik dalam menerapkan prinsip *Good Governance* pada akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, sehingga masyarakat dapat mengetahui kinerja pemerintah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntabilitas Kinerja

2.1.1 Pengertian Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja merupakan sebuah perwujudan kegiatan kontrol terutama dalam mencapai hasil pada pelayanan publik. Oleh karena itu diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil serta cara-cara yang digunakan untuk mencapai semua itu. Pengendalian (*control*) sebagai bagian yang penting dalam suatu manajemen yang baik adalah hal yang saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain pengendalian tidak dapat berjalan efisien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik dan bagus demikian juga sebaliknya.

Menurut SK Kepala LAN No. 239/IX//8/2003 tanggal 25 Maret 2013 tentang pedoman penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban bagi suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan, kegagalan, dan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan bagi sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Mardiasmo (2002) mengartikan akuntabilitas sebagai hubungan antara pihak yang memegang kendali dan mengatur entitas dengan pihak yang memiliki kekuatan formal atas pihak pengendali tersebut. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberitahukan kepada rakyat tentang informasi sehubungan dengan pengumpulan sumber daya dan masyarakat serta penggunaannya.

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu dari tiga prinsip dasar yang ada dalam penyelenggaraan *Good Governance* yang mana akuntabilitas/pertanggungjawaban berarti mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan kinerja kepada yang mengdelegasikan kewenangan dan mereka puas terhadap kinerja pelaksanaan kegiatannya. *Good Governance* itu sendiri adalah tata kelola organisasi secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tata kelola organisasi secara baik dilihat dalam konteks mekanisme internal organisasi ataupun mekanisme eksternal dalam organisasi. Mekanisme internal fokus kepada bagaimana pimpinan suatu organisasi mengatur jalannya organisasi sesuai dengan ketiga prinsip di atas tersebut, sedangkan mekanisme eksternal lebih menekankan kepada bagaimana interaksi organisasi dengan pihak eksternal berjalan secara harmonis tanpa mengabaikan pencapaian tujuan organisasi (Mardiasmo, 2002:18).

2.1.2 Prinsip-prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Berdasarkan SK Kepala LAN No 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 maret 2003 tentang pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah yang ditetapkan oleh kepala lembaga administrasi negara. Pelaksanaan AKIP harus berdasarkan antara lain pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat kecapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Harus jujur, objektif, transparan dan akurat.
6. Harus menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu dalam pengukuran kinerja yang dimulai dari perencanaan strategi dan berakhir dengan penyerahan laporan akuntabilitas kinerja kepada pemberi mandat (wewenang), dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja, diperlukan pula perhatian dan komitmen yang kuat dari atasan langsung yang memberikan akuntabilitas, lembaga perwakilan dan lembaga pengawasan, untuk dapat mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan.

2.1.3 Indikator Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja ini dilakukan dengan memperhatikan indikator kinerja, yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan menurut (LAN, 2003):

1. Masukan yaitu: tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besarnya sumber dana, sumberdaya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau aktivitas.
2. Keluaran yaitu: tolak ukur kinerja berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.
3. Hasil yaitu: tolak ukur suatu kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat di capai atas keluaran program atau aktivitas yang sudah dilaksanakan.
4. Manfaat yaitu: tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah.
5. Dampak yaitu: tolak ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.

2.1.4 Pencapaian Indikator Akuntabilitas Kinerja

Pengukuran Kinerja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor, yakni dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Sumber: LAKIP 2016-2020

2.2 Sistem Pengendalian Internal

2.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah setiap organisasi termasuk Pemerintah memerlukan suatu alat pengendalian untuk menjamin bahwa aktivitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sistem Pengendalian Internal diterapkan untuk mencapai tujuan dan meminimalkan hal-hal yang akan terjadi di luar neraca, meningkatkan efisiensi, mencegah timbulnya kerugian atas aktiva, meningkatkan kehandalan data dalam laporan keuangan dan mendorong dipatuhinya hukum dan aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (RI 2008).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Internal Pemerintah pada pasal 1 menyatakan: “Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang siap dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh anggota 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” (RI 2008).

Mulyadi (2016:129) menjelaskan bahwa pada sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen. Pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu namun pengendalian internal bukanlah suatu tujuan tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

Sistem pengendalian internal merupakan suatu sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan pada perusahaan agar bergerak dengan

tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhinya kebijakan manajemen. Setiap lembaga usaha atau organisasi memiliki tujuan dalam berbisnis yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dengan modal sekecil-kecilnya serta mampu mempertahankan usahanya dalam jangka waktu yang lama. Untuk mencapai berbagai hal tersebut suatu lembaga usaha harus memiliki sistem pengendalian internal yang baik, semakin baik sistem pengendalian internal semakin bagus pula kualitas lembaga usaha tersebut.

2.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Adapun tujuan dari sistem pengendalian internal sebagai berikut:

1. Menjaga kekayaan organisasi
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
3. Mendorong efisiensi operasional
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Berdasarkan tujuannya, sistem pengendalian internal dibagi menjadi dua macam yakni:

1. Pengendalian internal akuntabilitas mencakup struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan utamanya untuk selalu menjaga kekayaan perusahaan dan melakukan pengecekan keandalan data akuntansi.
2. Pengendalian internal administrasi mencakup struktur bagi organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan utamanya sebagai pendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.

2.2.3 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Menurut Mahmudi (2016:21) indikator sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian, Kondisi dalam instansi pemerintah dapat membangun kesadaran bagi semua personil dalam menjalankan aktivitas yang sudah menjadi tanggungjawabnya.
2. Penilaian resiko, Dapat mengidentifikasi kendala/hambatan baik internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi tercapainya tujuan
3. Kegiatan pengendalian, tindakan yang diperlukan untuk mengatasi suatu resiko, penetapan dan pelaksanaan kebijakan serta prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi resiko telah dilaksanakan secara efektif.
4. Informasi dan komunikasi, untuk menyaring informasi yang relevan dan dapat diandalkan. Informasi tersebut kemudian perlu dikomunikasikan untuk mendapat umpan balik.
5. Pemantauan, Suatu proses penilaian kualitas kinerja pengendalian internal dalam suatu periode tertentu.

2.2.4 Jenis Sistem Pengendalian Internal

Menurut tujuannya, sistem pengendalian internal terbagi menjadi dua macam yaitu:

1. Sistem Pengendalian Akuntansi (*Preventive Controls*)

Sistem pengendalian internal akuntansi dibuat untuk mencegah terjadinya suatu inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa keakuratan data akuntansi. Contoh: adanya pemisahan fungsi dan tanggungjawab antar unit organisasi.

2. Sistem pengendalian internal administratif (*Feedback controls*)

Pengendalian administratif dibuat untuk mendorong dilakukannya efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen (dikerjakan setelah adanya pengendalian akuntansi) contoh: pemeriksaan laporan dalam upaya untuk mencari penyimpangan yang ada, kemudian untuk diambil tindakan.

2.3 Kinerja Manajerial

2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, laporan pertanggungjawab, pembinaan serta penugasan. Menurut Mhoney (1963) dan Alfar (2006) pengertian kinerja manajerial adalah hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan instrumen *self rating* yang dikembangkan.

Wibowo(2011) menyatakan bahwa kinerja manajerial adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan yang standar serta persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Menurut Pabunda (2016) kinerja manajerial merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja manajerial hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja manajerial

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau suatu skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan perkerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang optimal. Pengetahuan tentang pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja.
3. Perencanaan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan kerja akan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Kepribadian, kepribadian pada seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi setiap orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak organisasi maupun perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku bagi seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya dengan baik dan sopan untuk selalu mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya. Sehingga hasil kerja yang diperintah atasan menghasilkan pekerjaan yang baik.
7. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
8. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, serta perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira dalam untuk bekerja melakukan pekerjaannya tersebut, maka hasil pekerjaan akan lebih baik.
9. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi atau tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
10. Loyalitas, merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan atau organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan atau organisasinya dalam kondisi kurang baik.
11. Komitmen, merupakan kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

Dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

12. Disiplin kerja, merupakan usaha seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu (misalnya masuk kerja selalu tepat waktu). Kemudian selalu disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah/tugas yang harus dikerjakan, Seseorang yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

2.3.3 Indikator kinerja manajerial

Menurut Wibowo (2011) Ada beberapa indikator kinerja manajerial, yaitu:

1. Perencanaan, kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan, tindakan atau pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, perencanaan dan pemrograman.
2. Investigasi, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyiapkan informasi untuk catatan, laporan mengukur hasil, serta menganalisis pekerjaan.
3. Pengkoordinasian, kemampuan tukar menukar informasi dengan bagian lain, untuk mengaitkan dan menyesuaikan, memberitahu bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain.
4. Evaluasi, kemampuan untuk menilai dan mengukur keputusan yang diambil kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
5. Pengawasan, kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, serta menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
6. Pemilihan staf, kemampuan untuk mempertahankan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian dan tawar menawar.
7. Negosiasi, bentuk negosiasi yang dilakukan oleh manajer antara lain terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual maupun secara kelompok.
8. Perwakilan, kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan organisasi lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan masyarakat dan mempromosikan tujuan umum organisasi.

2.4 Penelitian sebelumnya dan kerangka penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam setiap penelitian tentunya penelitian terdahulu merupakan bagian yang penting. Penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi oleh setiap peneliti baru. Dari referensi ini nantinya akan memicu munculnya ide-ide baru sebagai bahan penelitian baru. Serta penelitian baru mampu membedakan variabel-variabel mana yang dapat nantinya akan menjadi pilihan sebagai bahan penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Riska S. Papalangi, 2013, Penerapan SPI Dalam Menunjang Efektivitas Pemberian Kredit UKM Pada PT Bank BRI (Persero) TBK Manado	Sistem pengendalian internal dalam menunjang efektivitas pemberian kredit	<p>X</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permohonan kredit usaha 2. Penyelidikan dan analisis kredit 3. Penyampaian aplikasi kredit 4. Persetujuan permohonan <p>Y</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melihat 5C secara periodik 2. Melakukan penagihan 3. Eksekusi secara selektif 	<p>Hasil penelitian Menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan telah memenuhi sebagian besar unsur – unsur pengendalian internal. PT BRI Tbk memiliki suatu sistem pengendalian internal dalam pengkreditan untuk mencegah adanya penyalahgunaan wewenang. PT BRI Tbk menerapkan persyaratan tertentu untuk menjamin keamanan atas kredit usaha tersebut. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa sistem pengendalian internal pada PT BRI (Persero) Tbk Manado telah sesuai dengan teori yang ada sehingga dapat menolong tercapainya pemberian kredit yang efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan pemberian kredit pada PT BANK BRI TBK Manado efektif dan efisien</p>	Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal EMBA Vol 1 No.3, Hal. 1212-1220 ISSN 2303-1174

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
2	Eka Widyaningtias, 2014, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kapasitas Auditor Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah se-Jabodetabek	<p>Variabel Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistem Pengendalian Interna, • pemanfaatan teknologi • Kapasitas auditor internal <p>Variabel Dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Laporan Keuangan 	<p>Indikator:</p> <p>X1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan <p>X2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kapasitas komputer dalam penggunaan teknologi informasi 2. Keberadaan jaringan baik LAN maupun WAN 3. Pemanfaatan jaringan internet 4. Pembuatan laporan keuangan terkomputerisasi 5. Penggunaan software yang legal <p>X3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui peran dan fungsi yang jelas 2. Kapasitas AI dalam jumlah yang cukup 3. Pendidikan 	<p>Sistem Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan BPRS</p> <p>Pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan BPRS</p> <p>Kapasitas auditor internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan BPRS</p> <p>Sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan kapasitas auditor internal secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.</p>	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
			AI 4. Pengalaman kerja AI 5. Pelatihan untuk membantu penguasaan, pengembangan keahlian. Y : 1. Laporan keuangan dibuat tiap periode 2. Relevansi isi laporan keuangan 3. Mengerti tujuan laporan keuangan 4. Laporan keuangan dan dengan sederhana dimengerti pemakainya 5. Tiap informasi disampaikan dalam laporan keuangan 6. Pencatatan pelaporan keuangan sehingga substansi mengungguli bentuk 7. Laporan keuangan menjadi acuan penting pengambilan keputusan		

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
3	Afilu Hidayattulah, 2015, Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas SKPD di marauke	Variabel independen: kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan Variabel dependen: akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah	Indikator : X1 : 1. Spesifik, 2. Terukur; 3. Menantang tapi realistis, 4. Berorientasi pada hasil akhir 5. Memiliki batas waktu X2: 1. Pemisahan fungsi 2. Prosedur pemberian wewenang 3. Prosedur dokumentasi 4. Prosedur dan catatan akuntansi 5. Pengawasan fisik 6. Pemeriksaan intern secara bebas X3: 1. Penyebab terjadinya penyimpangan 2. Tindakan yang diambil dan lamanya waktu koreksi	Pengujian secara simultan variabel kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Universitas musamus marauke https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/3290
4	Lusiana kanji, 2015, Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial, dan Pelaporan/ Pertanggungjawaban	Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial dan	Indikator : X1: 1. Tujuan 2. Kinerja 3. Standar 4. Jangka waktu	Secara simultan atau bersama- sama variabel kejelasan sasaran anggaran, kinerja, manajerial, dan pelaporan/ pertanggungjawaban mempunyai	STIEM Bongaya

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
	<p>ban Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang</p>	<p>pelaporan/pertanggungjawaban Anggaran</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>5. Sasaran dan prioritas</p> <p>6. Tingkat kesulitan</p> <p>7. Koordinasi</p> <p>X2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pemilihan staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan <p>X3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relevan 2. Andal 3. Dapat dibandingkan 4. Dapat dipahami <p>Y:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan, perencanaan, strategi. 2. Pengukuran kinerja 3. Pelaporan kinerja 4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara kesinambungan. 	<p>pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi daerah kabupaten Enrekang</p>	<p>https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/JIB/article/download/4/9</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
5	Fandy Nurdin, 2015, Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK RI Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.	Variabel Independen: Karakteristik Pemerintah Daerah Variabel dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	X1 1. anggaran 2. alokasi Y 1. Informasi 2. Implementasi 3. Menilai 4. Saran perbaikan 5. monitor	3. Tingkat kekayaan pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota 4. Tingkat ketergantungan pada pemerintah pusat berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota 5. Tingkat belanja daerah tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota 6. Temuan BPK RI tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota	Universitas Brawijaya Malang
6	Edipson Bayer Silalahi, 2017, Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan, Sistem Pelaporan	X1: 1. Tujuan 2. Kinerja 3. Standar 4. Jangka waktu 5. Sasaran prioritas 6. Tingkat kesulitan 7. Koordinasi	1. Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Dan Sistem Pelaporan secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi	Universitas Sumatera Utara

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
	Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai	Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Variabel Moderating: Komitmen Organisasi	X2: 1. Keandalan Data Laporan 2. Efektivitas dan efisiensi operasi 3. Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. X3: 1. Kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku 2. Rencana strategis 3. Perjanjian kinerja 4. Pengukuran kinerja 5. Pengelolaan data kinerja Pelaporan kinerja	pemerintah. 2. Secara parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah namun memiliki nilai positif dalam kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja 3. Komitmen organisasi merupakan variabel pemoderasi yang mampu Memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan sistem pelaporan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/600/157017062.pdf?sequence=&isAllowed=y

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
7	Mulyadi AR, Syamsidar, Dedy Efendy, 2018, Pengaruh Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah Aceh)	Variabel Independen: Penerapan Anggaran berbasis kinerja Variabel Dependen: Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	X1: 1. Akurat 2. Relevan, 3. Tepat waktu 4. Konsisten dan 5. Dapat dipercaya X2: 1. Jelas 2. Spesifik Dapat dimengerti	1. Sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah Aceh 2. Sistem pelaporan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Aceh 3. Kejelasan anggaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Aceh	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIM) Banjarmasin https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/09/09
8	Wati Sitohang, 2018, Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Di Dinas Pengolahan keuangan Barang Daerah Pada Pemerintahan Kabupaten Bogor	Variabel Independen: Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Variabel Dependen: Kinerja Manajerial	X1: 1. Persiapan 2. Ratifikasi 3. Implementasi 4. Evaluasi dan pelaporan Y: 1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Pengkoordinasian 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pemilihan staf 7. Negoisasi 8. Perwakilan 9. Kinerja keseluruhan	Penerapan anggaran berbasis kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Dinas Pengolahan keuangan dan barang kabupaten Bogor	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
9	Surya Benediktus Manulang dan Syukriy Abdulallah, 2019, Pengaruh Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pergantian Kepala SKPD terhadap Akuntabilitas Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Independen: Pengaruh pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran, dan pergantian kepala SKPD • Dependen Akuntabilitas Kinerja 	XI : 1. Pengelolaan tugas dan fungsi, keuangan, barang, kepegawaian terhadap penyelenggaraan urusan pemerintah daerah. 2. Reviu rencana kerja anggaran 3. Reviu laporan keuangan. 4. Reviu laporan kinerja instansi pemerintah daerah. 5. Evaluasi sistem pengendalian internal. 6. Pengaduan masyarakat dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. 7. Pendampingan, asisten dan fasilitasi.	1. Pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan pergantian kepala SKPD secara simultan dan bersama-sama mempengaruhi akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera tahun 2017. 2. Pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera tahun 2017. Kejelasan sasaran anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera tahun 2017 3. Pergantian kepala SKPD berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera Utara Tahun 2017	http://www.jim.unsyian.ac.id/EKA/article/view/81/64pdf .

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
			<p>8. Tugas pembantuan dan dana bantuan keuangan.</p> <p>9. Pemeriksaan terpadu dengan inspektorat jendral kementrian / inspektorat utama / inspektorat lembaga pemerintahan non kementrian, inspektorat daerah.</p> <p>X2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Kinerja 3. Standar 4. Jangka waktu 5. Sasaran & prioritas 6. Tingkat kesulitan 7. Koordinasi <p>X3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SOP pergantian kepala SKPD. 2. Tipe kepemimpinan kepala SKPD yang baru 3. Pengaruh SKPD terhadap kinerja instansi. 		

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
10	Rilia Gita Yostina, 2020, Analisis Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Kaitannya Dengan Prinsip 5C Pemberian Kredit Pada Bahan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kurnia Abadi Di Desa Tonjong	Variabel Independen: Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Variabel Dependen Prinsip 5C Pemberian kredit	X1 : 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi & komunikasi Akuntansi 5. Pemantauan Y: 1. Watak 2. Kemampuan 3. Modal 4. Agunan 5. kondisi	Sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian kredit	Universitas Pakuan Bogor

Sumber : diterbitkan oleh peneliti, 2022

Pada Tabel penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang akan diteliti meliputi variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini memiliki persamaan dengan Kanji 2015, Silalahi 2017, Mulyadi AR dan Efendy 2018 dan Benediktus 2019 memiliki persamaan dengan penulis yaitu pada variabel independen akuntabilitas kinerja serta hipotesis dan kesimpulan dari penelitian sebelumnya berpengaruh dan bersifat positif sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu Nurdin 2015 dimana hasil dan kesimpulannya akuntabilitas tidak berpengaruh. Pada Penelitian Papalangi 2013, Hidayatullah 2015, Benediktus 2019 dan Yostina 2020 memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel independen yaitu sistem pengendalian internal serta hipotesis dan kesimpulannya berpengaruh dan bersifat positif, sedangkan pada Widyaningtias 2014 kesimpulannya pada sistem pengendalian internal tidak berpengaruh sehingga hasil ini berbeda dengan penelitian ini.

Perbedaan Tabel penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya teliti ini yaitu Papalangi 2013 variabel dependennya efektivitas pemberian kredit sedangkan penelitian ini kinerja manajerial, Widyaningtias 2014 variabel dependennya kualitas laporan keuangan sedangkan penelitian ini kinerja manajerial, Hidayatullah 2015 variabel dependennya akuntabilitas kinerja dimana ini merupakan X1 penelitian ini, Kanji 2015 perbedaannya pada akuntabilitas kinerja sebagai variabel dependen dan kinerja manajerial sebagai variabel independen yang mana ini adalah keterbalikan

dari penelitian ini, Pada Nurdin 2015 variabel independennya pengaruh karakteristik pemerintah dan temuan audit ini berbeda dengan variabel independen penelitian ini, silalahi 2017 perbedaannya dengan penelitian ini pada variabel independen kejelasan sasaran anggaran dan variabel dependen akuntabilitas kinerja dimana pada penelitian ini akuntabilitas kinerja sebagai variabel independen, Syamsidar 2018 perbedaannya pada variabel independen penerapan berbasis anggaran kinerja dan pada variabel dependen akuntabilitas kinerja dimana ini sebagai variabel dependen pada penelitian ini, Sitohang 2018 perbedaannya pada variabel independen anggaran berbasis kinerja tidak ada di penelitian ini, Manulang 2019 perbedaannya pada akuntabilitas kinerja dimana sebagai variabel dependen sedangkan pada penelitian ini sebagai variabel independen, Dan pada Yostina (2020) perbedaannya pada variabel dependen prinsip 5C pemberian kredit sedangkan pada penelitian ini kinerja manajerial.

Tabel 2.2 Matriks

VARIABEL		DEPENDEN	
		Kinerja Manajerial	
		Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
INDEPENDEN	Akuntabilitas Kinerja	1. Silalahi (2017) 2. Mulyadi (2018)	1. Nurdin (2015)
	Sistem Pengendalian Internal	1. Papalangi (2013) 2. Yostina (2020)	2. Widyaningtiast (2014)

Sumber : diterbitkan oleh Penulis 2022

2.4.2 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Akuntabilitas Kinerja terhadap Kinerja Manajerial Satuan Perangkat Dinas Pendidikan Kota Bogor

Akuntabilitas Kinerja adalah prinsip-prinsip pertanggungjawaban kepada kinerja manajerial ini dimulai dari proses awal hingga pada terlaksanakannya suatu kegiatan. Sehingga sangat penting bagi pemerintah untuk menerapkan akuntabilitas kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja manajerialnya. Beberapa penelitian sebelumnya mengenai akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial telah dilaksanakan serta menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh Silalahi (2017) menyatakan bahwa dengan adanya pengaruh akuntabilitas kinerja pada organisasi, maka masyarakat bukan hanya mengetahui anggaran yang dibuat tetapi juga mengetahui tentang terlaksanakannya kegiatan atau program yang telah dianggarkan sebelumnya. Dengan hal ini tentunya pemerintah akan berusaha lebih baik dalam pelaksanaan program/kegiatan karena masyarakat akan menilai dan mengawasinya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kanji (2015) dan Afilu (2015) yang juga menyatakan bahwa dengan akuntabilitas kinerja, pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan maupun program yang dianggarkan, sehingga kinerja pemerintah akan dinilai lebih baik oleh pihak eksternal dan internal. Adanya akuntabilitas kinerja akan membuat masyarakat mengetahui tentang program atau kegiatan pemerintah yang dianggarkan dan dilaksanakan. sehingga masyarakat dapat membandingkan bagaimanakah hasil kinerja pemerintah dilihat dari program atau kegiatan yang dianggarkan dengan program/kegiatan yang sudah terlaksana. Dengan demikian kinerja pemerintah dapat dinilai baik oleh masyarakat, maka pemerintah akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintah memiliki akuntabilitas kinerja yang tinggi. Dengan adanya kepercayaan yang didapatkan dari golongan masyarakat maka manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerialnya. Hal ini pula akan memacu manajer untuk lebih bertanggungjawab dalam penyajian dan pelaporan penggunaan dana publik serta terlaksananya program atau kegiatan yang dianggarkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan perangkat dinas Pendidikan Kota Bogor

2. Pengaruh Sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial

Sistem pengendalian internal pemerintah adalah sistem pengendalian internal yang dilakukan secara menyeluruh pada lingkungan pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. PP No 8 tahun 2006 menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah bertujuan untuk menyakinkan dan memberikan kepastian tentang efisiensi, efektivitas, pencapaian keandalan dalam pembuatan pelaporan keuangan dan kepatuhan atas perundang-undangan dan hukum yang ada.

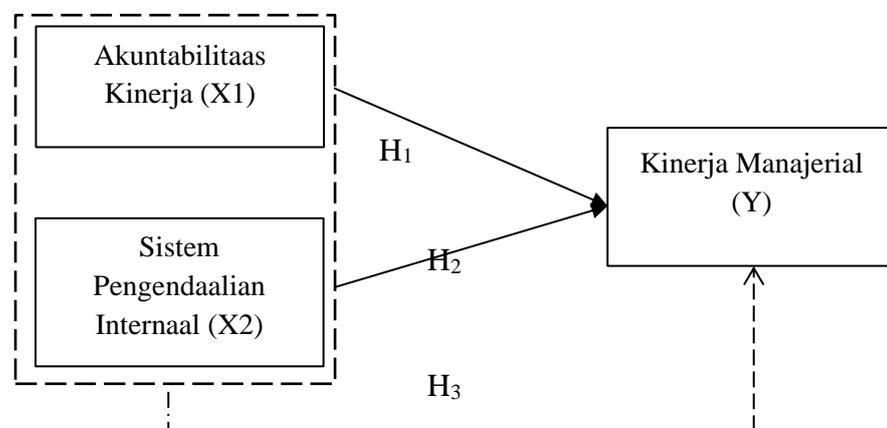
Penelitian yang dilakukan oleh Yosinta (2020) menyatakan bahwa prosedur dan kebijakan merupakan komponen dalam hal Sistem Internal Pengendalian Pemerintah (SIIP) dan komponen inilah yang akan meyakinkan adanya kepastian telah tercapainya sasaran serta tujuan organisasi, sehingga ketika tujuan dan sasaran telah tercapai maka dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerial. Selain itu Rosdiana (2010) dan Papalangi (2013), menyatakan sistem pengendalian internal pemerintah dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pemerintah dengan cara agar membantu mengetahui seberapa besar jumlah penggunaan dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Papalangi (2013) menyatakan bahwa dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, sistem pengendalian internal pemerintah dilaksanakan dengan efektif dan efisien yang disesuaikan dengan kompleksitas instansi, ukuran instansi, dan fungsi instansi pemerintah tersebut. Sistem pengendalian internal yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kondisi dari instansi terkait serta apabila

manajer telah melakukan dengan baik maka kepastian serta keyakinan terhadap efisiensi, efektivitas serta keandalan pelaporan atas keuangan dan kepatuhan atas hukum dan perundang-undangan yang ada dapat tercapai. Seorang manajer yang dapat berhasil mencapai kepastian tersebut akan lebih termotivasi, yaitu adanya peningkatan atas kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pencapaian tujuan pemerintah.

Berdasarkan penjelasan diatas dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

H₂: Sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan perangkat dinas Pendidikan Kota Bogor



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotessis merupakan dugaan atau asumsi sementara atas suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan kebenarannya dan secara empiris, sehingga hipotesis penelitian merupakan dugaa atau asumsi sementara atas suatu hal, dalam hal ini objek yang diteliti penulis untuk diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka penelitian dan penjabaran yang dibuat penulis, maka penulis dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
- H₂ : Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
- H₃ : Akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Pendekatan kuantitatif pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel-variabel (Sujarweni, 2016:6).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Definisi objek penelitian menurut Sugiyono (2012:38). Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik hasil dan kesimpulannya. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja manajerial satuan perangkat daerah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi berupa pemerintah yaitu Dinas Pendidikan Kota Bogor Jl. Pajajaran No.125 RT.01/RW.05 Bantarjati, Kec. Bogor utara, Kota Bogor, Jawa Barat, 16153.

3.3 Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah maupun dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik (Siregar, 2013:17). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil secara langsung di kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor berupa LAKIP 2016-2020 dan pada website (<https://disdik.kotabogor.go.id/>). Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa harus melalui perantara sehingga data yang didapatkan berupa data mentah.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk dapat menjadi acuan dalam penggunaan instrument penelitian untuk pengolahan data-data selanjutnya. Operasional variabel merupakan bentuk dari operasional variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan dan bagaimana cara mengukur serta penelitian alat ukur. (Siregar, 2013:111).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab atas merubah atau mempengaruhi variabel lain (variabel dependen) juga sering disebut dengan variabel bebas, predictor, stimulus dan oksogen. Variabel dependen merupakan

variabel yang dipengaruhi atau dapat menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat dan respon (Siregar 2013:10). Variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas kinerja sebagai variabel X_1 dan Sistem Pengendalian Internal sebagai variabel X_2 .

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respon (Siregar, 2013:10). Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Manajerial sebagai variabel Y

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Akuntabilitas Kinerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> Masukan (<i>inputs</i>) 	Berdasarkan tingkat atau besarnya sumber dana, sumber daya manusia, material, teknologi dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program dan atau aktivitas.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Keluaran (<i>output</i>) 	Berdasarkan produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.	
	<ul style="list-style-type: none"> Hasil (<i>outcome</i>) 	Berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai atas keluaran program atau aktivitas yang sudah dilaksanakan.	
	<ul style="list-style-type: none"> Manfaat (<i>benefit</i>) 	Berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilaambah bagi masyarakat dan pemerintah daerah dari hasil.	
	<ul style="list-style-type: none"> Dampak (<i>impact</i>) 	Berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.	
Sistem Pengendalian Internal (X2)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan Pengendalian 	Kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil dalam menjalankan aktifitas	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		yang menjadi tanggung jawabnya.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian Resiko 	Dapat mengidentifikasi kendala atau hambatan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan Pengendalian 	Tindakan yang diperlukan untuk mengatasi resiko, penetapan dan pelaksanaan kebijakan serta prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi resiko telah dilaksanakan secara efektif.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi dan Komunikasi 	Untuk menyaring informasi yang relevan dan dapat diandalkan. Informasi tersebut kemudian perlu dikomunikasikan untuk mendapat umpan balik.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pemantauan 	Suatu proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern dalam suatu periode tertentu.	
Kinerja Manajerial (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan 	Kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan, tindakan atau pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, perencanaan dan pemrograman.	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Investigasi 	Kemampuan untuk mengumpulkan dan menyimpulkan, informasi untuk catatan, laporan pengukur hasil, serta menganalisis pekerjaan.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pengkoordinasian 	Kemampuan tukar menukar informasi dengan bagian lain, untuk mengaitkan dan menyesuaikan,	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		Memberitahu bagian lain, dan hubungannya dengan manajer lain	
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi 	Kemampuan untuk menilai dan mengukur keputusan yang diambil kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.	
	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan 	Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.	
	<ul style="list-style-type: none"> Pemilihan Staf 	Kemampuan untuk mempertahankan suatu kontrak perjanjian untuk barang maupun jasa, pembelian dan tawar menawar.	
	<ul style="list-style-type: none"> Negosiasi 	Bentuk negoisasi yang dilakukan oleh manajer antara lain terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual maupun secara kelompok.	
	<ul style="list-style-type: none"> Perwakilan 	Kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan organisasi lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan masyarakat dan mempromosikan tujuan umum oraganisasi.	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penarikan *purposive*, yaitu pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan kriteria khusus terhadap sampel (Prasetyo dan Jannah, 2010:135). Adapun sampel dalam penelitian adalah Kepala Dinas, sekretaris dan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bogor yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.2
Penarikan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Sub Bagian	4
4.	KASI	12
5.	Pelaksana	12
	Total	30

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data terpilih yang dikumpulkan melalui metode :

a. Penyebaran kuisisioner

Sejumlah pertanyaan tertulis dan sistematis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari jawaban yang telah diisi oleh responden. kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang telah disediakan jawabannya, sumber dari pertanyaan yang ada pada kuisisioner ini diperoleh dari penelitian terdahulu yang diperkuat dengan teori yang didapatkan dari buku. Kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan dibagi menjadi skala ukur sebagai berikut:

Tabel 3.3
Keterangan skala likert

Persepsi Responden	Skala Likert
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Studi Pustaka

Dengan mencari sumber-sumber lain yang bisa mendukung dalam penelitian, baik melalui jurnal-jurnal ataupun kajian penelitian terdahulu.

3.7. Analisis Data

3.7.1 Uji kualitas data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang ada dapat dipakai untuk menunjukkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011). Bila suatu pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid sehingga tidak dapat digunakan pada pengujian selanjutnya. Uji validitas dalam penelitian menggunakan koefisien korelasi *Pearson correlation*. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya atau uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan pada kebenaran atau kesungguhan jawaban instrumen. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument tersebut dapat dinyatakan reliabel. Semakin tinggi nilai cronbach alpha maka instrumen tersebut semakin memiliki realibilitas yang tinggi (Nazarudin dan Basuki, 2015).

3.7.2 Statistik Deskriptif

Pengertian statistik deskriptif menurut Sugiono (2017:147) statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis suatu data dengan cara mendeskripsikan atau dengan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian dimana penulis turut berpartisipasi di lapangan dengan mencatat segala kejadian, melakukan analisis terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan untuk dibuatkan laporan hasil penelitian.

Statistik deskriptif merupakan deskripsi atau penggambaran atas suatu data penelitian yang dapat diketahui dengan melihat nilai maksimum (maximum), minimum, rata-rata (average), sum, range dan standar deviasi.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi dan apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik maka uji asumsi klasik dibutuhkan. Bila suatu model regresi tidak memenuhi kelayakan maka analisis data tidak dapat dilakukan. Uji asumsi klasik meliputi:

3.7.3.1 Uji normalitas.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya atau keduanya berdistribusi normal ataupun tidak. Dalam hal ini uji statistik Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2011). Nazarudin dan Basuki (2015) menjelaskan bahwa suatu model regresi dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila hasil analisis nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu korelasi atau hubungan pada model regresi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Nilai Tolerance (tolerance value) dan VIF (Variance Inflation Factor) dapat digunakan untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya. Suatu hasil analisis dapat dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila mempunyai hasil. tolerance value $> 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$ (Ghozali, 2011).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi didapati ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Uji glejser dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan berbagai variabel independen yang ada. Suatu model regresi dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila hasil analisis menunjukkan hasil nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$ yang berlaku untuk tiap variabel pada masing-masing persamaan.

3.7.3.4 Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan suatu pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun periode sesudahnya.

Menurut Priyanto (2012:172) pengertian autokorelasi adalah “keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu (t) dan pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat suatu masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan metode Durbin-Watson”.

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson. Menurut Danang sunyoto (2013:98) adalah sebagai berikut:

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau < -2 .
- b. Terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau menjadi $-2 < \text{DW} < +2$.
- c. Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW di atas 2 atau $\text{DW} > 2$

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan bahwa teoritis terhadap suatu rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis, digunakan uji statistik terhadap Output yang dihasilkan oleh model Regresi Sederhana, uji statistik ini meliputi:

3.7.4.1 Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai hitung masing-masing koefisien t regresi dengan t table sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan (Priyatno, 2012:139). Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam peneliti ini adalah:

Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil pengolahan nilai lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan pengaruh secara parsial antara variabel independen dan dependen.

Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh dari pengolahan lainnya lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen dan dependen.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Bila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan level signifikan 0,05 atau $\alpha = 5\%$ (Priyatno, 2012:137). Pada pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pengujian berikut ini:

Jika nilai signifikan $\geq 0,05$, maka berarti bahwa secara simultan variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel

Jika nilai $\leq 0,05$, maka koefisien regresi bersifat signifikan dan secara simultan variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2012). Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$, maka *adjusted* $R^2=R^2=1$,

sedangkan jika nilai $R^2=0$ maka *adjusted* $R^2=(1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai positif (Gujarat dalam Gozali, 2012).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor dari tahun 2016-2020. Kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor yang menjadi sampel penelitian dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dengan berbagai pertimbangan yang telah ditentukan sebagai mana telah di jelaskan dalam BAB III.

4.1.1. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bogor

Pembentukan Dinas Pendidikan Kota Bogor ditetapkan oleh peraturan daerah Nomor 91 tahun 2018, tentang organisasi perangkat daerah tanggal 26 Desember 2018 tentang Tugas Pokok, fungsi, tata kerja dan uraian tugas jabatan struktural di lingkungan Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Bogor merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis di bidang pendidikan, yang menjadi urusan rumah tangga daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Pendidikan Mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan,
- b. Penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan,
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kota Bogor sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat membawahkan ;
 - a. Kasubag umum dan kepegawaian
 - b. Kasubag Keuangan
 - c. Kasubag perencanaan dan pelaporan
3. Bidang Pendidikan Sekolah Dasar membawahkan ;
 - a. Kasie Kurikulum
 - b. Kasie Kesiswaan
 - c. Kasie Sarana dan prasarana
4. Bidang Pendidikan Menengah Pertama membawahkan;
 - a. Kasie Kurikulum
 - b. Kasie Kesiswaan
 - c. Kasie sarana dan prasarana
5. Bidang Guru dan Tenaga Pendidikan
 - a. Kasie GTK Paud Dikmas
 - b. Kasie GTK SD
 - c. Kasie GTK SMP

6. Bidang Pendidikan formal dan informal
 - a. Kasie PAUD
 - b. Kasie kursus dan kelembagaan
 - c. Kasie kesetaraan

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Bogor

4.1.2.1 Visi Dinas Pendidikan Kota Bogor

Visi Dinas Pendidikan Kota Bogor adalah “ Terwujudnya masyarakat yang cerdas serta berkarakter unggul melalui pelayanan prima.”

Dari Visi tersebut terkandung makna dan maksud sebagai berikut:

- a. Masyarakat

Mengandung Pengertian seluruh individu dan atau kelompok sumber daya manusia (SDM) yang merupakan warga kota Bogor.
- b. Cerdas

Mengandung pengertian bahwa Dinas Pendidikan kota Bogor berkeinginan untuk menciptakan masyarakat Kota Bogor agar memiliki kecerdasan yang terintegrasi secara holistik (menyeluruh) dari berbagai aspek meliputi penguasaan TIK yang terdiri dari (1) cerdas secara spiritual, (2) cerdas secara emosional dan sosial, (3) cerdas secara intelektual dan (4) cerdas secara kinestetis.
- c. Berkarakter Unggul

Mengandung pengertian bahwa Dinas Pendidikan Kota Bogor ingin mewujudkan masyarakat kota Bogor yang mampu untuk mengintegrasikan antara kecerdasan yang komprehensif dengan sikap perilaku dan atau akhlak mulia berdasarkan agama, norma dan budaya
- d. Layanan Prima

Mengandung pengertian bahwa Dinas Pendidikan kota Bogor menyediakan layanan pendidikan (1) tersedia secara merata di seluruh pelosok nusantara, (2) terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, (3) berkualitas/bermutu dan relevan dengan kebutuhan bermasyarakat dunia usaha, dunia industri, (4) setara bagi warga negara indonesia dalam memperoleh pendidikan berkualitas dengan memperhatikan keberagaman latar belakang, sosial budaya, ekonomi, gender dan sebagainya, dan (5) menjamin kapasitas bagi warga negara indonesia untuk dapat mengenyam pendidikan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat, dunia usaha, dunia industri.

4.1.2.2 Misi Dinas Pendidikan Kota Bogor

Untuk mewujudkan Visi tersebut dan seiring dengan perkembangan kewenangan atau tugas pokok dan fungsi, Dinas Pendidikan Kota Bogor telah menetapkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kapasitas Layanan Pendidikan

Dinas Pendidikan kota Bogor dengan peningkatan partisipasi masyarakat akan berupaya untuk terus menyediakan layanan pendidikan yang secara

berkesinambungan bisa memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga seluruh anak usia sekolah dapat bersekolah dengan layak tidak hanya dalam konteks penuntasan wajar 9 tahun tetapi sudah merintis untuk menyelesaikan 12 tahun.

Tujuan : Terwujudnya layanan akses pendidikan yang berkualitas pada setiap jenjang

Sasaran : Meningkatkan angka partisipasi pada jenjang PAUD dan DIKDAS

2. Meningkatkan Kualitas dan Relevansi Pendidikan

Dinas Pendidikan kota Bogor akan terus berupaya mewujudkan pelayanan pendidikan yang prima selalu berinovasi, kreatif dan memenuhi tuntutan pembangunan sehingga mampu menciptakan SDM yang lebih produktif dan berdaya saing. Selain itu mampu juga untuk menciptakan satuan pendidikan yang relevan tuntutan zaman.

Tujuan : Tersedianya layanan pendidikan yang berkualitas untuk setiap jenjang pendidikan

Sasaran :

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan/tutor
- b. Meningkatkan kualitas satuan pendidikan/lembaga pendidikan yang terakreditasi dan berprestasi
- c. Meningkatkan kompetensi siswa/warga belajar baik akademik dan non akademik
3. Meningkatkan daya saing pada semua jenjang pendidikan

Setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan kota Bogor senantiasa diarahkan untuk menciptakan lulusan yang unggul dan produktif sehingga mampu untuk bersaing dan memenuhi kebutuhan pembangunan.

Tujuan :

- a. Meningkatkan partisipasi satdik dalam mengikuti kompetensi
- b. Meningkatkan kualitas pendidikan non formal dan informal

Sasaran :

- a. Peningkatan sosialisasi serta pembinaan kapasitas satuan pendidikan dalam berkompetisi
- b. Mengkatnya pemerataan akses dan mutu pendidikan. Meningkatkan jumlah sekolah standar nasional (SSN)
- c. Meningkatkan kompetisi PTK
- d. Meningkatkan lembaga yang terakreditasi.

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dari responden di lakukan dengan menyebarkan kuesioner, dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel tertulis kepada responden. Di mana dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bogor.

Dari kuesioner yang telah di sebar sebanyak 30 penyusun menerima 30 kuesioner yang di kembalikan, dari hasil tersebut dapat di lihat bahwa kuesioner hampir seluruhnya kembali. Berikut adalah daftar dari hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Jumlah penyebaran kuesioner	Jumlah kuesioner kembali	Presentase
30	30	100%

Dari kuesioner yang telah kembali dapat di ketahui hasil skor total dari jumlah pertanyaan yang di berikan kepada responden, di mana setiap skor tersebut menjadi informasi bagi penyusun untuk mengolah data kuesioner. Berikut adalah tabel jumlah skor yang telah di hitung:

Tabel 4.2
Jumlah Skor Kuesioner

No	AKUNTABILITAS KINERJA	SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL	KINERJA MANAJERIAL
1	100	115	178
2	97	96	148
3	102	101	161
4	96	97	167
5	108	115	179
6	115	116	190
7	98	100	160
8	97	96	148
9	96	98	154
10	100	100	160
11	100	100	160
12	99	100	160
13	106	107	173
14	104	103	175
15	107	120	169
16	106	114	160
17	100	102	159
18	115	112	195
19	100	103	160
20	102	100	162
21	106	109	180
22	104	103	166
23	102	99	158
24	96	107	172
25	84	94	160
26	99	113	175

27	106	114	169
28	96	103	194
29	108	111	161
30	115	104	164

Sumber : Diterbitkan oleh penulis, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner yang telah kembali berjumlah 30. Di mana skor tersebut berasal dari skor jawaban butir pertanyaan yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Berikut adalah tabel data uji validitas :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
Akuntabilitas Kinerja			
1	0,726	0,361	Valid
2	0,448	0,361	Valid
3	0,775	0,361	Valid
4	0,616	0,361	Valid
5	0,853	0,361	Valid
6	0,373	0,361	Valid
7	0,621	0,361	Valid
8	0,465	0,361	Valid
9	0,521	0,361	Valid
10	0,590	0,361	Valid
11	0,595	0,361	Valid
12	0,382	0,361	Valid
13	0,533	0,361	Valid
14	0,679	0,361	Valid
15	0,702	0,361	Valid
16	0,708	0,361	Valid
17	0,687	0,361	Valid
18	0,712	0,361	Valid
19	0,791	0,361	Valid
20	0,773	0,361	Valid
21	0,478	0,361	Valid
22	0,562	0,361	Valid
23	0,522	0,361	Valid
24	0,468	0,361	Valid
25	0,420	0,361	Valid
Sistem Pengendalian Internal			
1	0,725	0,361	Valid
2	0,801	0,361	Valid
3	0,803	0,361	Valid
4	0,681	0,361	Valid
5	0,757	0,361	Valid
6	0,413	0,361	Valid
7	0,514	0,361	Valid
8	0,490	0,361	Valid
9	0,387	0,361	Valid
10	0,369	0,361	Valid
11	0,743	0,361	Valid
12	0,437	0,361	Valid
13	0,724	0,361	Valid
14	0,698	0,361	Valid
15	0,556	0,361	Valid
16	0,718	0,361	Valid
17	0,492	0,361	Valid
18	0,454	0,361	Valid
19	0,391	0,361	Valid
20	0,374	0,361	Valid
21	0,584	0,361	Valid
22	0,738	0,361	Valid
23	0,682	0,361	Valid
24	0,662	0,361	Valid
25	0,542	0,361	Valid

Kinerja Manajerial			
1	0,667	0,361	Valid
2	0,699	0,361	Valid
3	0,606	0,361	Valid
4	0,375	0,361	Valid
5	0,509	0,361	Valid
6	0,510	0,361	Valid
7	0,641	0,361	Valid
8	0,585	0,361	Valid
9	0,643	0,361	Valid
10	0,525	0,361	Valid
11	0,370	0,361	Valid
12	0,655	0,361	Valid
13	0,680	0,361	Valid
14	0,718	0,361	Valid
15	0,527	0,361	Valid
16	0,699	0,361	Valid
17	0,742	0,361	Valid
18	0,742	0,361	Valid
19	0,588	0,361	Valid
20	0,740	0,361	Valid
21	0,786	0,361	Valid
22	0,731	0,361	Valid
23	0,658	0,361	Valid
24	0,776	0,361	Valid
25	0,776	0,361	Valid
26	0,596	0,361	Valid
27	0,545	0,361	Valid
28	0,523	0,361	Valid
29	0,527	0,361	Valid
30	0,424	0,361	Valid
31	0,755	0,361	Valid
32	0,799	0,361	Valid
33	0,463	0,361	Valid
34	0,632	0,361	Valid
35	0,361	0,361	Valid
36	0,719	0,361	Valid
37	0,705	0,361	Valid
38	0,683	0,361	Valid
39	0,779	0,361	Valid
40	0,677	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Uji validitas di lakukan terhadap semua bulir pernyataan dalam kuisisioner, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total nya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang di gunakan adalah dengan *product moment pearson* dengan pengujian dua arah *two tailed test*.

Dari hasil uji validitas seperti yang telah di sajikan tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan yang di ajukan valid. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan semuanya di nyatakan valid yang berjumlah 30 pernyataan karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) pada taraf signifikansi 5%.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan uji validitas data. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $\geq 0,700$. Berikut adalah tabel uji reliabilitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach Alpha	Interprestasi
Akuntabilitas Kinerja	0,904	0,600	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal	0,914	0,600	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,957	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien lebih besar dari 0,6, jadi seluruh item pertanyaan dapat di nyatakan reliabel. Sesuai dengan pendapat Imam Ghozali (2012:105) menyatakan bahwa pertanyaan kuesioner reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa semua bulir pernyataan yang telah diberikan reliabel.

4.3.2 Statistik Deskriptif

Analisis dilakukan dengan cara membandingkan nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata. Tabel berikut adalah statistik deskriptif dari variabel independen yaitu akuntabilitas kinerja (X_1), sistem pengendalian internal (X_2), dan variabel dependen kinerja manajerial (Y).

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK	30	84	115	102,13	6,559
SPI	30	94	120	105,07	7,144
KM	30	148	195	167,23	11,973
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui:

1. Akuntabilitas Kinerja (X_1) memiliki nilai minimum 84 yang telah diisi pada kuesioner, dan nilai maksimum 115, dengan rata-rata sebesar 102,13 dan standar deviasi 6,559.
2. Sistem Pengendalian Internal (X_2) adalah minimum 94 dan nilai maksimum 120, dengan rata-rata sebesar 105,07 dan standar deviasi sebesar 7,144.
3. Kinerja Manajerial (Y) adalah minimum 148, dan maksimum 195, dengan rata-rata sebesar 167,23 dan standar deviasi sebesar 11,973.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui layak atau tidaknya model regresi dan apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik maka uji asumsi klasik dibutuhkan. Bila suatu model regresi tidak memenuhi kelayakan maka analisis data tidak dapat dilakukan. Uji asumsi klasik meliputi:

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan hasil uji dengan taraf signifikansi. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 5%, sedangkan apabila signifikansi data kurang dari 5% maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011: 165).

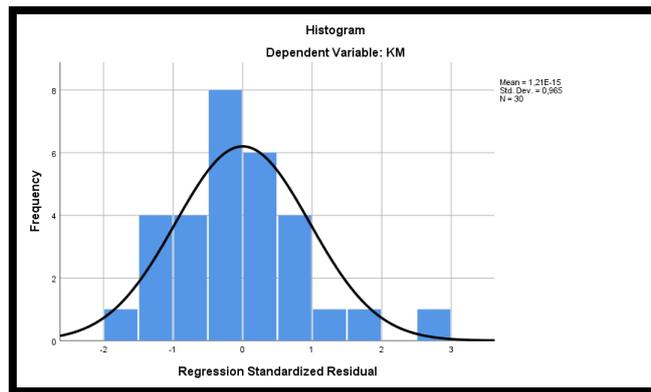
Data penelitian yang baik adalah data yang dapat lolos ketika di uji, di mana nilai dari data tersebut harus kurang dari 5%. Dimana data yang tidak normal maka akan sulit untuk ke tahap setelahnya, meskipun dapat di uji dengan cara lain agar data tersebut normal. dalam penelitian ini penyusun menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mengolah data tersebut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

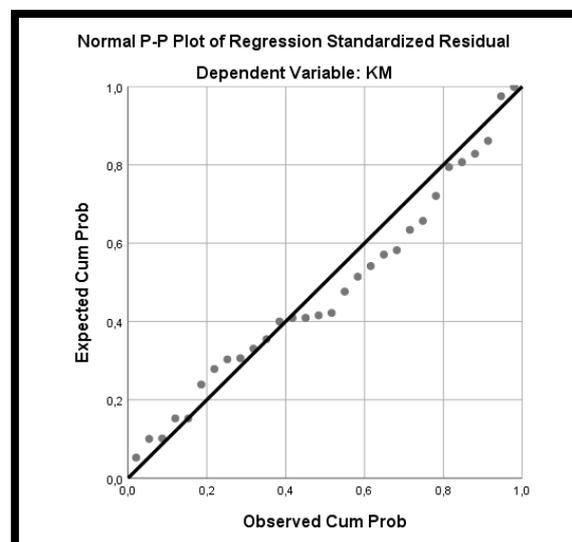
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,53288714
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,071
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui tingkat signifikan adalah 0,200 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut normal dan memenuhi syarat uji normalitas. Semua variabel independen beserta variabel dependen memiliki nilai Sig > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam uji normalitas data yang telah diambil untuk diteliti oleh peneliti adalah normal. Sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dibuktikan dengan gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram-Akuntabilitas Kinerja
Dan Sistem Pengendalian Internal



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas *Probability plot*-Akuntabilitas Kinerja
dan Sistem Pengendalian Internal

Pada histogram tersebut, data distribusi nilai residu (*error*) menunjukkan distribusi normal. Pada *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal (normal) serta penyebarannya mengikuti garis diagonal (normal). Kedua hal ini menunjukkan bahwa kualitas laporan keuangan atau model regresinya memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dianggap berdistribusi secara normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi yaitu dengan menggunakan nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* tersebut harus terbentuk diatas 0.10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang terbentuk harus kurang dari 10 (Ghozali, 2012:105).

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	54,963	30,722		1,789	,085		
	AK	,160	,367	,088	,437	,665	,582	1,719
	SPI	,913	,337	,545	2,710	,012	,582	1,719

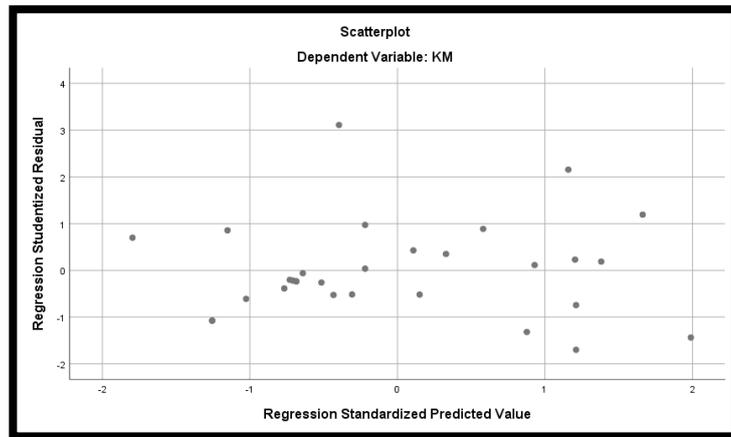
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Dari hasil uji multikolinieritas di atas nilai *Tolerance* untuk variabel akuntabilitas kinerja sebesar 0,582 dengan VIF sebesar 1,719 menunjukkan tidak terjadinya Multikolinieritas karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10. Dan untuk variabel sistem pengendalian internal nilai *tolerance* adalah 0,582 dan VIF 1,719 menunjukkan tidak terjadinya Multikolinieritas karena nilai *Tolerance* > 0,01 dan VIF < 10. Syarat suatu model regresi bebas dari multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi tersebut.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke residual pengamatan lainnya tetap, maka dinamakan homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti melihat adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* dan juga Uji Glejser. Pada grafik *Scatterplot*, apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Scatterplot Heterokedastisitas

Hasil analisis pada gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Uji Glejser dapat dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolut residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Penelitian yang baik adalah penelitian yang tidak menunjukkan gejala Heterokedastisitas, hasil dari Uji Glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	54,963	30,722		1,789	,085		
	AK	,160	,367	,088	,437	,665	,582	1,719
	SPI	,913	,337	,545	2,710	,112	,582	1,719

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan data hasil Uji Glejser di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*p-value*) variabel akuntabilitas kinerja sebesar 0,665 dan sistem pengendalian internal

sebesar 0,112. Dari hasil yang diperoleh tersebut dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5%.

4.3.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi dideteksi menggunakan Uji Durbin-Watson sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,605 ^a	,366	,319	9,880	2,315
a. Predictors: (Constant), SPI, AK					
b. Dependent Variable: MK					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh angka Durbin-Watson 2,315 . dalam tabel DW untuk k=2 dan N = 30, nilai batas bawah (dL) sebesar 1,2837 dan nilai atas (dU) sebesar 1,5666. Nilai 4-du sebesar 2,4334. Untuk mengetahui apakah data tersebut tidak terdapat autokorelasi dengan rumus $du < dw < 4-du$ ($1,5666 < 2,315 < 2,4332$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel mempunyai arti bahwa variabel dependen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10
Uji Parsial X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85,192	31,704		2,687	,012
	AK	,803	,310	,440	2,593	,015

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Tabel 4.11
Uji Parsial X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61,338	26,650		2,302	,029
	SPI	1,008	,253	,601	3,982	,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) pada tabel 4.7 dan 4.8 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Akuntabilitas Kinerja

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai t hitung akuntabilitas kinerja tetap yang diprosikan menggunakan Akuntabilitas Kinerja (X_1) sebesar 2,593 dengan signifikansi $0,015 < 0,05$. Hal ini selaras dengan hasil pengujian statistik yang membandingkan antara t hitung dengan t tabel ($0,025;27$) adalah 2,052 maka t hitung $>$ t tabel ($2,593 > 2,052$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai t hitung sistem pengendalian internal (X_2) sebesar 3,982 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini selaras dengan hasil pengujian statistik yang membandingkan antara t hitung dengan t tabel ($0,025;27$) adalah 2,052, maka t hitung $>$ t tabel ($3,982 > 2,052$). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

4.3.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Seluruh variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika memiliki nilai F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05. Hasil uji F terkait dengan struktur modal perusahaan sebagai variabel dependen disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1521,964	2	760,982	7,796	,002 ^b
	Residual	2635,402	27	97,607		
	Total	4157,367	29			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan analisis uji F pada tabel di atas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen memiliki sig $<$ 0,05 yakni 0,002 dan F hitung sebesar 7,796. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) $(3-1)=2$ dan df 2 $(n-k-1)$ atau $30-2-1=27$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian nilai F hitung $7,796 >$ F tabel 3,35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu akuntabilitas kinerja (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y).

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja manajerial

Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh *output model summary* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,319	9,880

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan analisis uji determinasi pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,366 atau 36,6%, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,366 (36,6%)

4.4 Pembahasan

Hasil didasarkan pada penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Hasil dari hipotesis penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis
H ₁	Akuntabilitas Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.	Diterima
H ₂	Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.	Diterima
H ₃	Akuntabilitas Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.	Diterima

Sumber: Diterbitkan oleh peneliti, 2022

Tabel di atas menjelaskan mengenai hasil dari hipotesis penelitian sehingga menghasilkan hipotesis yang diterima atau ditolak.

1. H₁ : Diterima

Variabel akuntabilitas kinerja (X₁) terhadap kinerja manajerial
Terlihat bahwa variabel pengelolaan aset tetap (X₁) memiliki nilai Sig 0,015 < 0,05. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian statistik yang membandingkan antara t hitung dengan t tabel (0,025:27) adalah 2,052 maka t hitung > t tabel (2,593 > 2,052). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tetapi nilai t hitung memiliki tanda + (positif) yang berarti akuntabilitas kinerja dapat juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2. H_2 : Diterima

Variabel sistem pengendalian internal (X_2) terhadap kinerja manajerial
Terlihat bahwa variabel akuntabilitas kinerja (X_2) memiliki nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian statistik yang membandingkan antara t hitung dengan t tabel ($0,025;27$) adalah $2,052$ maka t hitung $>$ t tabel ($3,982 > 2,052$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Tetapi nilai t hitung memiliki tanda + (positif) yang berarti sistem pengendalian internal dapat juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

3. H_3 : Diterima

Variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
Berdasarkan analisis uji F dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen memiliki nilai Sig $< 0,05$ yakni $0,00$ dan F hitung sebesar $7,796$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan $95\% = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) $(3-1)=2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $30-2-1=30$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar $3,35$. Dengan demikian nilai F hitung $7,796 >$ F tabel $3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu akuntabilitas kinerja (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah (Y).

4.5 Interpretasi Hasil

Akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal jika dikaitkan terus akan memberikan peningkatan yang positif terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan Kota Bogor. Hasil uji korelasi bahwa akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah sangat kuat terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan kota Bogor. Berdasarkan hasil uji parsial, akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan berdasarkan hasil simultan pada uji F dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan Kota Bogor sehingga jika akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama terealisasi maka pelaksanaan kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan Kota Bogor juga akan tercapai.

Hal ini serupa dengan penelitian Silalahi (2017) dengan Judul “Pengaruh Kejelasan sasaran Anggaran Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menyatakan kejelasan sasaran Anggaran pengendalian Internal dan sistem pelaporan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian menurut Sitohang (2018) dengan judul “Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja manajerial yang menyatakan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Dinas Pengelolaan

keuangan dan barang kabupaten bogor. Penelitian Yosinta (2020) dengan judul “Analisis sistem pengendalian internal pemberian kredit kaitannya dengan prinsip 5C pemberian kredit pada badan usaha milik Desa (BUMDES) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian kredit. Penelitian menurut Afillu (2015) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas SKPD Merauke” yang menyatakan pengujian secara simultan variabel kejelasan sasaran anggaran pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dan pada penelitian Kanji (2015) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Kinerja Manajerial dan Pelaporan Pertanggungjawaban Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang” yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kejelasan sasaran anggaran, kinerja manajerial, dan pelaporan pertanggungjawaban mempunyai pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi daerah kabupaten Enrekang.

Dengan dilakukannya pengujian hipotesis dan statistik oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Kota Bogor tahun 2016-2020 yang menggunakan SPSS versi 25, tentang Pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, maka peneliti menginterpretasikan hasil penelitian yang diperkuat dengan teori-teori yang ada dan hasil penelitian.

Berikut hasil pengujian statistik diatas yang telah dilakukan pada pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Penelitian

No	Keterangan	Hipotesis	Hasil
1.	Pengaruh Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial.	H1 : Akuntabilitas Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.	Akuntabilitas kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial.	H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.	Sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3.	Pengaruh Akuntabilitas Kinerja Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial.	H3 : Akuntabilitas Kinerja dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.	Akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Sumber : Diterbitkan Oleh Peneliti, 2022

1. Pengaruh Akuntabilitas Kinerja terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik pada uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,593 dan t_{tabel} sebesar 2,052 maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dan nilai signifikansi 0,015 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,015 < 0,05$). Apabila semakin tinggi tingkat akuntabilitas kerjanya maka mempengaruhi tingkat kinerja manajerial.

Penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh Silalahi (2017) menyatakan bahwa dengan adanya pengaruh akuntabilitas kinerja pada organisasi, maka masyarakat bukan hanya mengetahui anggaran yang dibuat tetapi juga mengetahui tentang terlaksanakannya kegiatan atau program yang telah dianggarkan sebelumnya. Dengan hal ini tentunya pemerintah akan berusaha lebih baik dalam pelaksanaan program/kegiatan karena masyarakat akan menilai dan mengawasinya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kanji (2015) dan Afilu (2015) yang juga menyatakan bahwa dengan akuntabilitas kinerja, pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan maupun program yang dianggarkan, sehingga kinerja pemerintah akan dinilai lebih baik oleh pihak eksternal dan internal. Adanya akuntabilitas kinerja akan membuat masyarakat mengetahui tentang program atau kegiatan pemerintah yang dianggarkan dan dilaksanakan. sehingga masyarakat dapat membandingkan bagaimanakah hasil kinerja pemerintah dilihat dari program atau kegiatan yang dianggarkan dengan program/kegiatan yang sudah terlaksana. Dengan demikian kinerja pemerintah dapat dinilai baik oleh masyarakat, maka pemerintah akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintah memiliki akuntabilitas kinerja yang tinggi. Dengan adanya kepercayaan yang didapatkan dari golongan masyarakat maka manajer akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerialnya. Hal ini pula akan memacu manajer untuk lebih bertanggungjawab dalam penyajian dan pelaporan penggunaan dana publik serta terlaksananya program atau kegiatan yang dianggarkan.

2. Pengaruh Sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik pada uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,982 dan t_{tabel} sebesar 2,052 maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Apabila semakin tinggi tingkat sistem pengendalian internal maka mempengaruhi tingkat kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosinta (2020) menyatakan bahwa prosedur dan kebijakan merupakan komponen dalam hal Sistem Internal Pengendalian Pemerintah (SPIP) dan komponen inilah yang akan meyakinkan adanya kepastian telah tercapainya sasaran serta tujuan organisasi, sehingga ketika tujuan dan sasaran telah tercapai maka dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerial. Selain itu Rosdiana

(2010) dan Papalangi (2013), menyatakan sistem pengendalian internal pemerintah dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pemerintah dengan cara agar membantu mengetahui seberapa besar jumlah penggunaan dana publik yang digunakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Papalangi (2013) menyatakan bahwa dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, sistem pengendalian internal pemerintah dilaksanakan dengan efektif dan efisien yang disesuaikan dengan kompleksitas instansi, ukuran instansi, dan fungsi instansi pemerintah tersebut. Sistem pengendalian internal yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kondisi dari instansi terkait serta apabila manajer telah melakukan dengan baik maka kepastian serta keyakinan terhadap efisiensi, efektivitas serta keandalan pelaporan atas keuangan dan kepatuhan atas hukum dan perundang-undangan yang ada dapat tercapai. Seorang manajer yang dapat berhasil mencapai kepastian tersebut akan lebih termotivasi, yaitu adanya peningkatan atas kinerja yang ditunjukkan dengan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pencapaian tujuan pemerintah.

3. Akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan variabel independen memiliki nilai F_{hitung} sebesar 7,796. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,796 > 3,35$. Dan tingkat signifikansi 0,00 kurang dari taraf nyata 0,05 atau ($0,00 < 0,05$). Nilai R^2 0,366 dengan presentase 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial sebesar 36,6% sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial berpengaruh secara simultan dapat dilihat dari tabel 4.12 maka dapat disimpulkan akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai ini berarti bahwa sebesar 36,6% besarnya kinerja manajerial pada kantor Dinas Pendidikan Kota Bogor dipengaruhi oleh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang di jabarkan mengenai akuntabilitas kinerja dan Sistem pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan Kota Bogor, Maka telah di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menggunakan uji t didapatkan bahwa secara parsial akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan kota Bogor tahun 2016-2020. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,593 > 2,052$ dengan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar $0,015 < 0,05$, artinya apabila akuntabilitas kinerja meningkat/menurun dapat mempengaruhi kinerja manajerial sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial atau H1 diterima.
2. Hasil analisis menggunakan uji t didapatkan bahwa secara parsial sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan kota Bogor tahun 2016-2020. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,982 > 2,052$ dengan signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, artinya apabila sistem pengendalian internal meningkat atau menurun dapat mempengaruhi kinerja manajerial sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial atau H2 diterima.
3. Berdasarkan uji secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,796 > 3,35$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya semua variabel independen yaitu akuntabilitas dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan dan dukungan kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial atau H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan kota Bogor tahun 2016-2020, maka dengan ini disarankan bagi beberapa pihak-pihak sebagai berikut:

5.2.1 Kegunaan Akademis

Untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan dasar bagi peneliti berikutnya mengenai pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi, wawasan, dan referensi dilingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

5.2.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan bagi pihak pemerintah pusat dalam membuat kebijakan yang lebih baik dalam menerapkan prinsip *Good Governance* pada akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial, sehingga masyarakat dapat mengetahui kinerja pemerintah.

1. Dinas Pendidikan Kota Bogor

- a. Dalam penerapan kinerja manajerial Dinas Pendidikan Kota Bogor diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian kinerja dengan tetap mengusahakan pencapaian kinerja 100% sesuai dengan visi misi dari Dinas Pendidikan kota Bogor.
- b. Diharapkan menjadi masukan yang berguna dan mempertimbangkan yang bermanfaat bagi Dinas Pendidikan untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial Dinas Pendidikan kota Bogor.

2. Pemerintah Daerah

Dapat menjadi bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah daerah didalam menentukan kebijakan serta menentukan arah dan strategi untuk memperbaiki kinerja manajerial.

3. Pemerintah Pusat

Diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan bagi pihak pemerintah pusat dalam membuat kebijakan yang lebih baik dalam menerapkan prinsip *Good Governance* pada akuntabilitas kinerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial sehingga masyarakat mengetahui kinerja pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, R. (2006). *“Pengaruh Partisipasi Manajer dalam Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Budgetary Slack Sebagai Variabel Intervening”*. Medan: Sekolah Pascasarjana USU.
- Dinas Pendidikan (2016) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bogor Tahun 2016*. Bogor.
- Dinas Pendidikan (2017) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bogor Tahun 2017*.Bogor.
- Dinas Pendidikan (2018) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bogor Tahun 2018*. Bogor.
- Dinas Pendidikan (2019) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bogor Tahun 2019*.Bogor.
- Dinas Pendidikan (2020) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Kota Bogor Tahun 2020*. Bogor.
- Ghozali,I, (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali.I (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 5, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lembaga Administrasi Lembaga Negara LAN. (2003). Keputusan Kepala LAN No.23/IX/6/8/2003, Tentang *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Mahmudi, (2016), *Akuntansi Sektor Publik Edisi Revisi*. Yogyakarta: UII Pres Yogyakarta.
- Mardiasmo, (2002), *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo, (2004), *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Mardiasmo, (2009), *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Mulyadi, (2016), *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Keempat Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, (2017), *Sistem Informasi Akuntansi*.Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

- Nazarudin dan Basuki, (2015), *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media
- Nurdin, (2015) “*Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Dan Temuan Audit BPK RI Terhadap Akntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah*”. Bogor: Universitas Pakuan
- Pabunda.M, (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeritan.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang *Sistem Pengendalian Internal*. Jakarta.
- Priyatno, (2013). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Mediakom
- Riska. S, (2013), “*Penerapan SPI dalam Menunjang Efektivitas Pemberian Kredit UKM pada PT Bank BRI (PERSERO) TBK Manado*”. Manado: Jurnal EMBA Vol 1 No 3.
- Rusdiana, (2018), *Akuntabilitas Kinerja Penelitian*. Bandung : Tresna Bhakti Press Bandung.
- Saleh, (2020), *Akntabilitas Kinerja Anggaran Pemerintah Daerah*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sanusi (2015), *Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Teori Dan Praktik*. Jakarta : Darma Jaya Press
- Silalahi. E (2017), “*Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*”. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Siregar (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sitohang,W (2018), “*Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial di Dinas Pengolahan Keuangan Barang Daerah Pemerintahan Kabupaten Bogor*”. Bogor: Universitas Pakuan Bogor.
- Sjamjiar (2020) *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang Press

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, (2015). *Akuntansi Sektor Publik Teori Konsep Aplikasi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suwanda, (2014). *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*. Bandung: PPM
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yostina,R (2020) “*Analisis Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit Kaitanya Dengan Prinsip 5C Pemberian Kredit Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kurnia Abadi di Desa Tonjong*”, Bogor: Universitas Pakuan Bogor.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Welhelmina Titirloloby

Alamat : Jl Korseran, Kompleks ADG, RT/RW 005/003, Desa Lorulun, Kec. Wertamrian, Kab. Kepulauan Tanimbar, Provinsi Maluku.

Tempat, Tanggal, Lahir : Lorulun, 27 April 1996

Umur : 26

Pendidikan

- SD : SD NASKAT 1 SANTO ALOYSIUS LORULUN
- SMP : SMPN 1 WERTAMRIAN
- SMA : SMAN 1 AMTUFU
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2022

Penulis

(Welhelmina Titirloloby)

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER

1. Identitas Responden

Nama :

Tanggal pengisian :

Lama bekerja :

Petunjuk pengisian pernyataan

Bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut, dengan memilih skor yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada tabel skor tersebut, bila menurut Bapak/ibu tidak ada jawaban yang tepat maka jawaban dapat di berikan pada pilihan yang mendekati, skor jawaban sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

AKUNTABILITAS KINERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		Apakah ini sudah dilaksanakan?				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
MASUKAN						
1	Sumber daya ang dimiliki telah dimanfaatkan secara maksimal.					
2	Kinerja diukur berdasarkan tingkat dan besarnya sumber dana yang didapat.					
3	Visi dan misi perlu ditetapkan sesuai rencana strategi organisasi.					
4	Membuat laporan kepada atasan setiap kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.					
5	Indikator kinerja perlu di tetapkan untuk setiap kegiatan dan program.					
KELUARAN						
6	Kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.					
7	Akuntabilitas selalu digunakan secara efisiensi dan hemat dalam setiap pelaksanaan kegiatan.					
8	Kinerja diukur berdasarkan produk (barang dan jasa) dari program dan jasa.					
9	Program yang dirancang dengan prinsip efektivitas untuk mencapai target atau tujuan.					
10	Barang atau jasa yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.					
HASIL						
11	LAKIP yang dirancang oleh Dinas Pendidikan sesuai dengan realisasinya bagi kepentingan					

	masyarakat.					
12	Dalam penyusunan LAKIP menggunakan metode yang berubah-ubah					
13	Program atau aktivitas yang telah dirancang dapat terealisasi dengan baik.					
14	Lakip digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan program atau kegiatan selanjutnya dan diterbitkan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
15	Kegiatan / program yang disusun dengan perubahan dan tuntutan yang ada di masyarakat.					
MANFAAT						
16	Adanya peranan pemerintah daerah untuk memperjuangkan aspirasi dan memperjuangkan kepentingan daerah.					
17	Program yang dirancang dan yang telah terlaksana bermanfaat bagi pendidikan.					
18	Program yang terlaksana dan terealisasi dengan baik dan dapat mencapai target bermanfaat dan sebagai acuan untuk program lainnya.					
19	LAKIP bermanfaat untuk mengetahui tercapai atau tidaknya program yang telah direncanakan.					
20	Masyarakat merasakan langsung manfaat dari program kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah.					
DAMPAK						
21	Penerapan prinsip ekonomis, efisiensi dan efektif dalam menggunakan akuntabilitas .					

22	Pemerintah mencapai <i>Good Governantce</i> yaitu pemerintah yang akuntabel, transparan, ekonomis, efisien, serta efektif.					
23	Program kerja yang dibuat sesuai dengankebutuhan dan kepentingan publik.					
24	Ketercapaian tujuan pemerintah yang dijabarkan pada program kerja, kegiatan dan kebijakan mencapai lebih dari 80%					
25	Mampu mempertanggungjawabkan terhadap dampak yang ditimbulkan dari kebijakan yang sudah ditetapkan.					

Sumber: Rezky (2014), Luky (2015), Ponorogo (2015), Ramadania (2019)

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		Apakah ini sudah dilaksanakan?				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
LINGKUNGAN PENGENDALIAN						
1	Instansi membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi pegawai					
2	Pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan ketarampilan.					
3	Adanya struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas.					
4	Pegawai mampu menyesuaikan diri sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh instansi.					
5	Pegawai dapat bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh instansi.					
PENILAIAN RESIKO						

6	Menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian internal yang dimiliki instansi					
7	Menguji dan mengevaluasi kegiatan yang diperiksa telah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan .					
8	Bertanggung jawab untuk menetapkan sistem yang dibuat untuk memastikan pemenuhan rencana instansi.					
9	Bertanggung jawab untuk menetapkan sistem, yang dibuat untuk memastikan pemenuhan prosedur kegiatan instansi.					
10	Bertanggung jawab menetapkan sistem, yang dibuat untuk memastikan pemenuhan peraturan perundang-undangan instansi.					
KEGIATAN PENGENDALIAN						
11	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.					
12	Terdapat otoritas yang jelas atas transaksi dan aktivitasnya.					
13	Dokumen bernomor urut dicetak					
14	Didalam instansi terdapat CCTV termasuk gudang.					
15	Adanya pemeriksaan kembali barang yang masuk di pos satpam					
INFORMASI DAN KOMUNIKASI						
16	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
17	Memasukan sumber-sumber yang relevan dalam lakip					
18	Informasi telah disajikan untuk memenuhi kebutuhan umum.					
19	Informasi yang disajikan instansi dapat dipahami oleh pengguna serta dapat					

	dibandingkan.					
20	Untuk menyaring informasi yang relevan dan dapat di andalkan. Informasi tersebut kemudian perlu dikomunikasikan untuk mendapat umpan balik					
PEMANTAUAN						
21	Melakukan pemantauan secara berkala					
22	Melakukan pengecekan terhadap jalannya program.					
23	Memiliki rancangan struktur pengendalian internal yang baik.					
24	Memberikan saran-saran mengenai tersajinya laporan yang wajar.					
25	Instansi memberikan saran mengenai terlaksannya struktur.					

Sumber: COSO (2013), Yosinta (2020)

KINERJA MANAJERIAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		Apakah ini sudah dilaksanakan?				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
PERENCANAAN						
1	Menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kinerja dan penyusunan program.					
2	Perencanaan disusun atas dasar sasaran dan tujuan Instansi.					
3	Penyusunan perencanaan didasarkan pada kebijakan, tindakan, dan jadwal kerja.					
4	Menentukan perencanaan dalam pengusunan					

	Instansi.					
5	Pihak manajerial berperan dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit atau sub unit manajerial.					
INVESTIGASI						
6	Dalam mengumpulkan dan menyiapkan informasi biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
7	Informasi yang lengkap dapat memotivasi Instansi untuk mencapai target yang lebih baik.					
8	Informasi yang dilaporkan kepala bidang yang bertanggungjawab atas terjadinya informasi tersebut.					
9	Informasi tentang faktor eksternal misalnya kondisi ekonomi, pertumbuhan penduduk, perkembangan teknologi selalu dilaporkan.					
10	Investigasi dalam analisa pekerjaan dan mengukur hasil kerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
PENGKORDINASIAN						
11	Mampu tukar- menukar informasi antar defisi.					
12	Kepala Instansi melakukan pengaturan atau perencanaan pegawai.					
13	Kepala Instansi melakukan kegiatan pembinaan pada pegawai secara berkelanjutan.					
14	Semua sub kepala bagian berperan dalam penentuan tujuan, kebijakan, dan rencana kegiatan.					
15	Kepala Instansi melakukan penetapan, promosi dan mutasi terhadap pegawai sesuai dengan kompetensi.					
EVALUASI						

16	Berperan dalam mengevaluasi, menilai rencana kerja dan laporan kinerja.					
17	Kinerja semua kepala bagian pada umumnya dinilai baik jika laporan yang ditetapkan dicapai dan dilaksanakan.					
18	Adanya evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan.					
19	Adanya evaluasi terhadap ekonomi, efisiensi, dan efektivitas apakah telah sesuai target yang ditetapkan.					
20	Evaluasi dalam menilai dan mengukur kinerja					
PENGAWASAN						
21	Kepala Instansi menentukan ukuran-ukuran pelaksanaan dengan membandingkan standart yang telah ditetapkan.					
22	Kepala Instansi melakukan pengkoreksian apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan.					
23	Pengawasan dalam membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan.					
24	Pengawasan dalam memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan.					
25	Kepala Instansi melakukan evaluasi secara rutin/berkala terhadap kinerja staff					
PEMILIHAN STAF						
26	Dalam pemilihan pegawai sesuai dengan kemampuan dan prestasi.					
27	Pihak manajerial berperan dalam mengelolah atau mengatur pegawai.					
28	Terdapat kriteria untuk manilai kinerja pegawai					
29	Pemilihan staf dalam merekrut, mewawancarai,					

	dan memilih pegawai baru.					
30	Pemilihan staf dalam mempertahankan angkatan kerja di instansi.					
NEGOISASI						
31	Melakukan kontrak kerja sama dalam meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat.					
32	Negoiasi dalam pembelian, penjualan, atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa.					
33	Mengumpulkan data untuk menganalisis secara keseluruhan dan untuk menyusun rencana kerja selanjutnya.					
34	Mampu menjalin kontrak barang atau jasa yang dibutuhkan.					
35	Melakukan kontrak untuk barang dan jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit pihak luar.					
PERWAKILAN						
36	Perwakilan mampu melakukan dialog, pidato, kemasyarakatan.					
37	Perwakilan dalam menghadiri pertemuan dengan instansi pemerintah lain					
38	Perwakilan memiliki kinerja dari aktivitas manajerial secara keseluruhan					
39	Pendekatan ke masyarakat untuk mempromosikan tujuan instansi.					
40	Mengevaluasi kinerja dan sasaran kinerja secara menyeluruh.					

Sumber: Putra (2013), Lukman (2014), Sartika (2018), Sitohang (2018), Lubis (2019) Wulandari (2020)

Lampiran 2 :

- a. LAKIP 2016
- b. LAKIP 2017
- c. LAKIP 2018
- d. LAKIP 2019
- e. LAKIP 2020

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari Universitas Pakuan Bogor

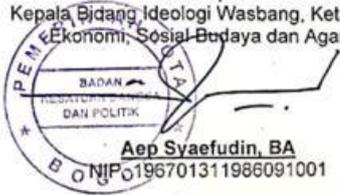
	<p>Universitas Pakuan FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS <small>S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"</small> <small>Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)</small></p>
<p>Nomor : 418 /WD.1/FEB-UP/V/2022 Lampiran : Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data</p> <p>Kepada : Yth. Pimpinan KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA BOGOR Jl. Raya Padjajaran No.125 , Rt.01 /Rw.05 Bantarjati , Kecamatan Bogor Utara Bogor Kota Jawa Barat 161153.</p>	<p>11 Mei 2022</p>
<p>Dengan hormat,</p> <p>Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.</p> <p>Maka bersama ini kami hadapkan:</p> <p>Nama : Welhelmina Titirloby NPM : 022115139 Program Studi : Akuntansi</p> <p>Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.</p> <p style="text-align: center;">a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan</p> <div style="text-align: center;">   </div> <p style="text-align: center;">Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.</p>	
<p>Tembusan : Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).</p>	
<p>Website : https://feb.unpak.ac.id/ e-mail : febkonomi@unpak.ac.id</p>	

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian dari Kesbangpol

	PEMERINTAH KOTA BOGOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK Jalan R.M Tirto Adhi Soerjo Nomor 2 - Telp./Fax. : (0251) - 8332775 Bogor - 16161	
	SURAT - KETERANGAN Nomor : 070/ 787 -Bakesbangpol	
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor. Berdasarkan Surat dari : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Nomor: 418/WD.1/FEB-UPV/2022 tanggal 11 Mei 2022 tentang Permohonan Izin Penelitian		
Menerangkan bahwa :		
a.	Nama	: Welhelmina Titirloloby NPM : 022115139
b.	Telepon / E-Mail	: 0896 3675 2927
c.	Pekerjaan	: Pelajar/ Mahasiswa
d.	Alamat	: Jl Pakuan Kota Bogor
e.	Peserta	: 1 orang
f.	Maksud	: Permohonan Penelitian
g.	Untuk keperluan	: <i>Tugas Akhir Kuliah</i>
h.	Lokasi	: Kota Bogor
i.	Lembaga/Instansi Yang Dituju	: Dinas Pendidikan

1. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang diperlukan;
2. Mohon instansi tersebut dapat mengawasi/ memonitor dalam pelaksanaan kegiatan tersebut;
3. Dosen/Guru Pembimbing bertanggungjawab agar ikut memberikan pengawasan dan pembinaan kepada mahasiswa/i, siswa/i yang melaksanakan Pra-Riset/Penelitian/Permohonan Data/ Observasi/PKL/Magang serta melaporkan perkembangannya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor secara tertulis;
4. Agar di dalam pelaksanaan kegiatannya tetap mengikuti Prosedur Protokol Kesehatan, selama masa Pandemi Covid-19 di Kota Bogor;
5. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan 24 Agustus 2022.

Bogor, 24 Mei 2022
 a.n Kepala
 Kepala Bidang Ideologi Wasbang, Ketahanan
 Ekonomi, Sosial Budaya dan Agama



Aep Syaefudin, BA
 NIP. 196701311986091001

