

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM PELAPORAN  
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH KOTA MAKASSAR**

**Disusun Oleh:**

**Tiara Apriliani Saputri**

**NIM: 4519013074**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan  
Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah  
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Tiara Apriliani Saputri

Stambuk/Nim : 4519013074

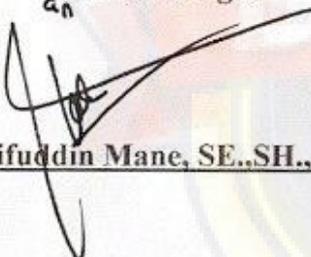
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

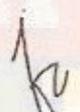
Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. A. Arifuddin Mane, SE.,SH.,M.si.,MH

  
Indah Svamsuddin, SE., M,Ak.Ak.CPABC

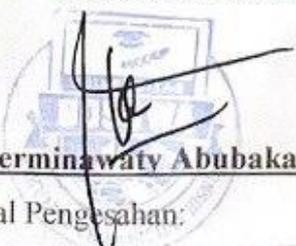
**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**Ketua Prodi Akuntansi**

  
Dr. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Thanwan, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiara Apriliani Saputri

NIM : 4519013074

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Judul : Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 28 Agustus 2023  
Mahasiswa yang bersangkutan



**Tiara Apriliani Saputri**

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang telah melimpahkan berkah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**". Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa, Makassar.

Kebahagiaan ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda terkasih **Abd. Kadir** dan Ibunda tercinta **Nuryani** serta adik penulis yang tersayang **Tegar JuniAndika**. Terima kasih telah mencurahkan doa, kasih sayang, cinta, perhatian, pengorbanan, motivasi yang sangat kuat yang tak akan putus dan tak terhingga di dalam kehidupan penulis selama ini.

Begitu banyak doa, dukungan dan perhatian yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini berlangsung, sehingga segala hambatan yang ada, dapat terlewati dan dapat dihadapi dengan penuh suka cita. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang-orang yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak **Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si**
2. Ibu **Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, S.E., M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
3. Ibu **Indrayani Nur, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak **Thanwain S.E., M.Si** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
5. Bapak **Dr. A. Arifuddin Manne, S.E.,S.H.,M.Si.,M.H** dan Ibu **Indah Syamsuddin S.E.,S.Ak.Ak.,CPABC** selaku pembimbing yang dengan sabar telah mencurahkan tenaga, waktu dan pikirannya dalam memberikan dukungan dan bimbingan yang terbaik, serta mengarahkan juga membantu serta memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu **Nur Fadhilah Amri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA** dan Bapak **Dr. Firman Menne, S.E.,M.Si.,Ak.,CA** selaku dosen penguji yang memberikan bantuan, saran dan masukan serta kritikan atau koreksi yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh **Dosen Pengajar** dan **Staf Administrasi** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membagi ilmu dan pengetahuannya yang bermanfaat serta telah berperan sebagai orang tua bagi penulis dan membantu mengutus administrasi penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Ibu **Aida Marindah Suandini, S.Sos.** selaku Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian serta kepada seluruh Pegawai Badan Pendapatan

Daerah Kota Makassar. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian serta bantuan kepada penulis selama penelitian.

9. Kepada **Syarvia Deswijaya, S.Hut** dan **Putri Ulandari** senantiasa memberikan dukungan moril dan doa agar penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik. Terima kasih atas kesabaran, pemahaman, dan semangat yang telah diberikan.
10. Teman seperjuangan **Elsa, Dewi, Aisyah, Iren, April, Bella** dan **A.Mifta**. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya untuk menemani dan melewati segala drama perkuliahan ini dan selalu ada dalam suka dan duka selama proses perkuliahan, terima kasih sudah menjadi bagian hidup dari penulis.
11. Sahabat tercinta **Reni Angriani** dan **Usmi Wiliyana** yang senantiasa membantu, memotivasi dan menyemangati serta mendoakan kelancaran penelitian ini hingga proses penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh teman kelas Akuntansi C dan teman seangkatan 2019 terima kasih atas segala dukungan dan doa-doanya. Kebersamaan bersama kalian selama perkuliahan merupakan suatu hal yang berharga untuk penulis, semoga kita semua kelak menjadi orang-orang yang sukses dan rendah hati.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki serta masih banyak terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, untuk itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan khususnya kepada penulis sendiri.

Makassar, 28 Agustus 2023

Tiara Apriliani Saputri



## ABSTRAK

TIARA APRILIANI SAPUTRI. Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. (Dibimbing oleh Dr. A. Arifuddin Manne, S.E.,S.H.,M.Si.,M.H dan Indah Syamsuddin, S.E.,S.Ak.Ak.,CPABC).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik penentuan sampel menggunakan *Probability Sampling* dan jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 40 Orang. Data yang ada dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Sistem Pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan secara simultan pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja.

**Kata Kunci:** Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan, Akuntabilitas Kinerja

## **ABSTRACT**

*TIARA APRILIANI SAPUTRI. The Effect of Internal Control and Reporting Systems on Performance Accountability of the Makassar City Regional Revenue Agency. (Supervised by Dr. A. Arifuddin Manne, S.E.,S.H.,M.Si.,M.H and Indah Syamsuddin, S.E.,S.Ak.Ak.,CPABC).*

*This study aims to determine the effect of internal control and reporting systems on the performance accountability of the Makassar City Regional Revenue Agency. The study used a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used Probability Sampling and the number of samples in this study was 40 people. The data in this study were processed using the SPSS version 25 application.*

*The results of this study indicate that partially Internal Control has a significant effect on Performance Accountability. The Reporting System has a significant effect on Performance Accountability. Internal Control and Reporting System simultaneously influence Performance Accountability.*

**Keywords:** *Internal Control, Reporting System, Performance Accountability*

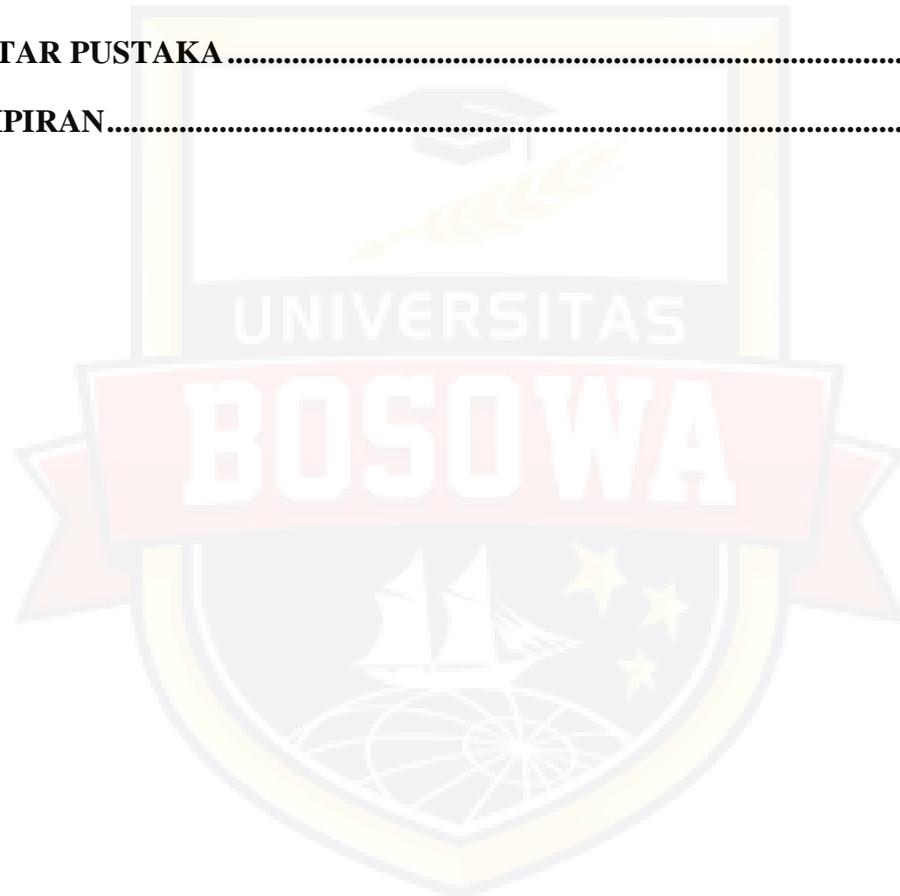
## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lingkup Penelitian .....	5
F. Sistematika Pembahasan .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	<b>7</b>
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Pengendalian Internal .....	7
2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008 .....	10

3. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah UU No. 60 Tahun 2008 .....	10
4. Tujuan Pengendalian Internal .....	11
5. Indikator Pengendalian Internal .....	11
6. Fungsi Sistem Pengendalian Internal .....	13
7. Sistem Pelaporan .....	13
8. Unsur-Unsur Sistem Pelaporan .....	15
9. Tujuan Sistem Pelaporan .....	16
10. Indikator Sistem Pelaporan .....	18
11. Fungsi Sistem Pelaporan.....	18
12. Akuntabilitas Kinerja.....	20
13. Unsur-Unsur Akuntabilitas Kinerja.....	21
14. Tujuan Akuntabilitas Kinerja.....	23
15. Indikator Akuntabilitas Kinerja .....	25
16. Fungsi Akuntabilitas Kinerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Pikir .....	36
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Instrumen Penelitian .....	40
E. Variabel Penelitian .....	40
F. Jenis dan Sumber Data .....	40

G. Teknik Pengumpulan Data .....	41
H. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif .....	42
2. Uji Kualitas Data .....	43
3. Uji Asumsi Klasik .....	44
I. Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4. Uji Hipotesis.....	46
J. Definisi Operasional Variabel.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	49
1. Sejarah Singkat Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.....	49
2. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	51
3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .	51
4. Visi dan Misi BAPENDA Kota Makassar .....	52
5. Lokasi Penelitian .....	53
6. Deskripsi Data Penelitian .....	53
7. Uji Kualitas Data .....	60
8. Uji Asumsi Klasik .....	63
9. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
B. Hasil Pengujian Hipotesis .....	69
1. Uji Parsial (Uji T) .....	69
2. Uji F (Simultan).....	70
3. Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja .....	72

2. Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja .....	73
3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja.....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

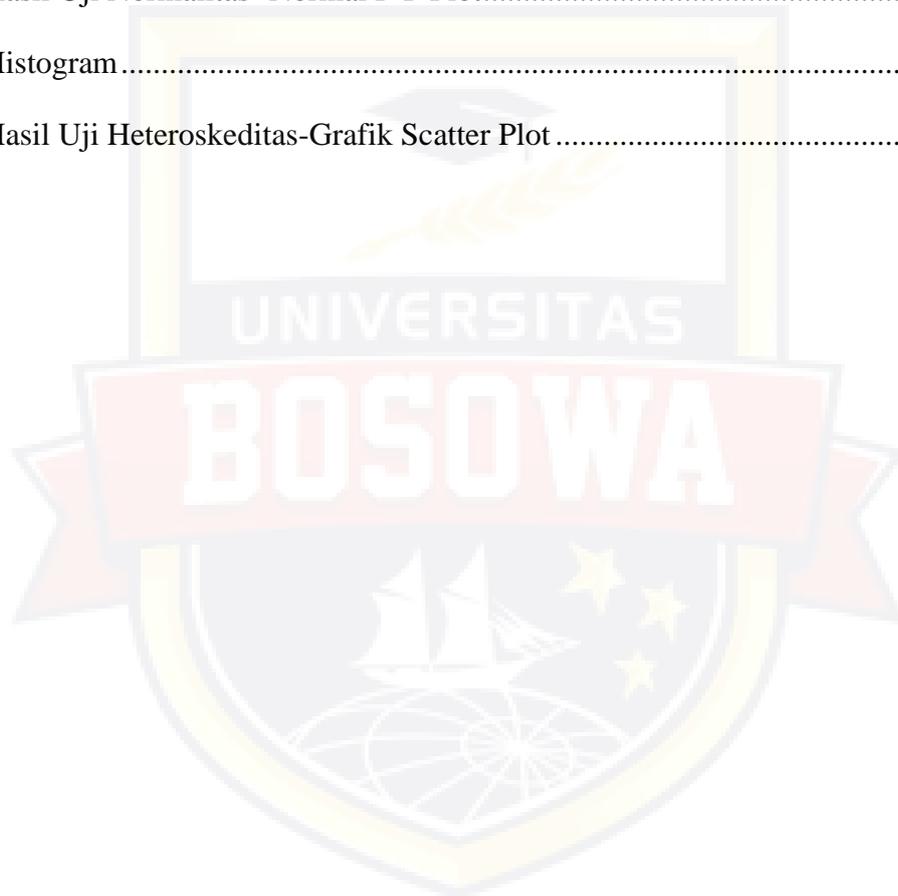


## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu .....	29
2. 2 Skor/Bobot penilaian kuesioner .....	42
4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	54
4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
4. 4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	55
4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	56
4. 6 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal.....	57
4. 7 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Sistem Pelaporan.....	57
4. 8 Deskripsi Item Pernyataan Variabel Akuntabilitas Kinerja.....	59
4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Pengendalian Internal) .....	59
4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Sistem Pelaporan).....	61
4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Y Akuntabilitas Kinerja.....	62
4. 12 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4. 13 Hasil Uji Normalitas .....	64
4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4. 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4. 17 Hasil Uji F.....	71
4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Pikir .....	37
4. 1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar .....	51
4. 2 Hasil Uji Normalitas- Normal P-P Plot.....	64
4. 3 Histogram.....	65
4. 4 Hasil Uji Heteroskeditas-Grafik Scatter Plot.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian .....	82
2. Lembar Kuesioner .....	83
3. Tabulasi Data .....	87
4. Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis .....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Terselenggaranya pemerintahan yang baik merupakan kehendak kita bersama. Dengan tata kelola pemerintahan yang baik akan menciptakan akuntabilitas kinerja yang baik juga, demi terwujudnya Good Governance maka dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan transparansi dan akuntabilitas publik. Pemerintahan yang transparan dapat dilihat dari adanya kebebasan dan kemudahan dalam memperoleh informasi secara akurat dan memadai bagi mereka yang membutuhkan (Puturani dkk, 2020).

Seiring dengan perkembangan zaman terdapat perubahan yang signifikan dibidang akuntansi pemerintahan melalui proses akuntansi dihasilkan informasi keuangan yang tersedia bagi berbagai pihak untuk digunakan sesuai dengan tujuan masing-masing. Sumber informasi pelaporan keuangan merupakan suatu cerminan untuk dapat mengetahui apakah suatu pemerintahan telah berjalan dengan baik, sehingga pemerintah diharuskan untuk dapat menghasilkan pelaporan keuangan yang berkualitas. Kualitas pelaporan keuangan sangat dipengaruhi oleh bagus tidaknya sistem pengendalian intern yang dimiliki pemerintah.

Akuntabilitas merupakan suatu wujud pertanggungjawaban dari suatu instansi pemerintah atas kegiatan yang telah dilaksanakan dalam waktu satu tahun yang disusun melalui media pelaporan. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada

publik mengenai kinerja pemerintah selama satu tahun anggaran yang bertujuan untuk menggambarkan penerapan rencana strategi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah. Keberhasilan pencapaian saat ini untuk mempercepat peningkatan kualitas pencapaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LAKIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance, yaitu terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah (Aprilianti dkk, 2020).

Di Indonesia pengukuran kinerja dilakukan untuk menanggapi TAP MPR No. IX/MPR/1998 tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme dan UU No. 28 tahun 1999 tentang hal yang sama. Menanggapi mandat tersebut maka dikeluarkan Inpres No 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah menyusun perencanaan strategik, melakukan pengukuran kinerja dan melaporkannya sebagai wujud akuntabilitas (Widaryanti, 2020).

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan untuk dapat mempengaruhi tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu sistem pelaporan. Sistem pelaporan ialah laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan (pimpinan unit anggaran) kepada atasan (kepala bagian anggaran). (SEPTIANA, 2020). Pengendalian internal dan sistem pelaporan menjadi dua faktor utama yang berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah. Pengendalian internal merupakan seperangkat prosedur, kebijakan, dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk melindungi aset, memastikan kepatuhan

terhadap peraturan, dan mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Sementara itu, sistem pelaporan membantu dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi keuangan dan non-keuangan yang relevan, yang menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis.

Pemerintah daerah, termasuk Badan Pendapatan Daerah (BPD), memainkan peran krusial dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, dan pengelolaan keuangan daerah. Salah satu indikator kunci kesuksesan pemerintah daerah adalah tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi. Akuntabilitas kinerja mencerminkan kemampuan pemerintah daerah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik.

Kota Makassar, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah. Pertumbuhan populasi, kompleksitas kegiatan pelayanan publik, dan kebutuhan anggaran yang semakin meningkat menimbulkan tekanan yang signifikan pada sistem pemerintahan daerah. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah di Kota Makassar menjadi sangat relevan dan penting untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana penerapan pengendalian internal dan sistem pelaporan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar dapat mempengaruhi tingkat akuntabilitas kinerja sehingga penelitian ini memiliki relevansi yang luas dan potensi untuk memberikan

manfaat yang signifikan bagi pengembangan pemerintahan daerah yang lebih efektif dan efisien di masa depan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
2. Apakah sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

##### 2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guna meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

##### 3. Bagi Almamater

Sebagai informasi atau bahan kepustakaan bagi peneliti selanjutnya khususnya di bidang Akuntansi.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Adapun lingkup penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar Kota Makassar
2. Pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

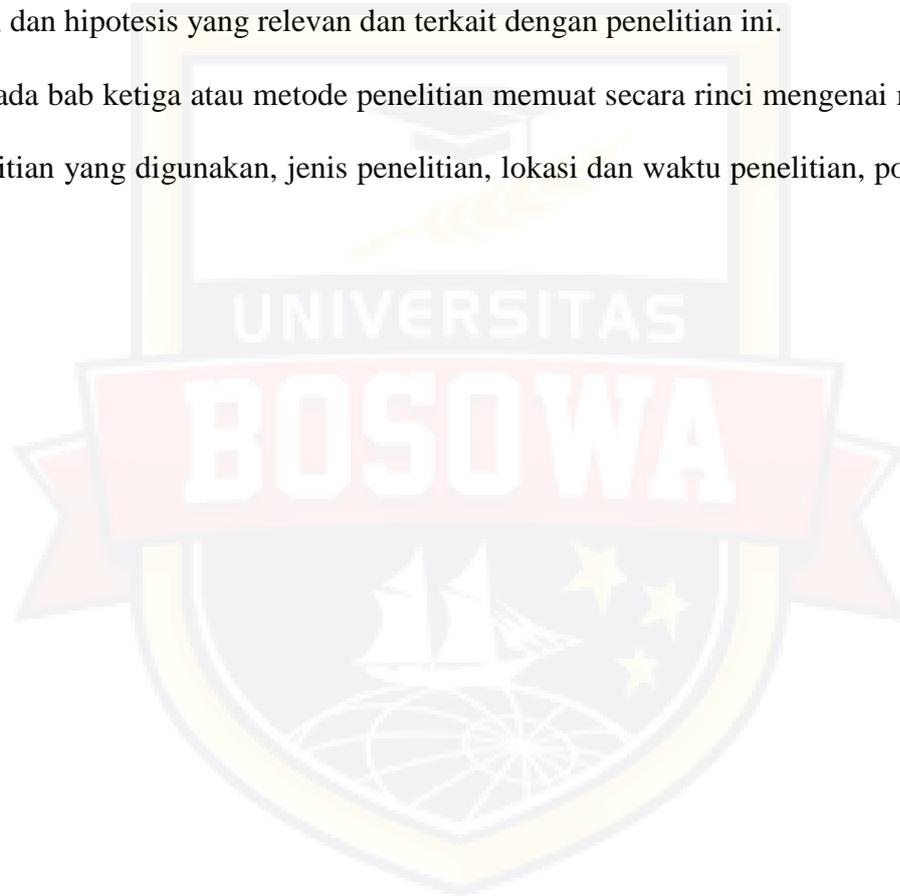
#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bab yang saling berkaitan. Sebelum memasuki bab pertama dalam penelitian ini akan didahului dengan halaman sampul, halaman pengesahan, dan daftar isi.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab yaitu : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian lengkap tentang kajian teori pada penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka piker, dan hipotesis yang relevan dan terkait dengan penelitian ini.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Pengendalian Internal**

Tujuan utama adanya sistem pengendalian internal adalah untuk memberikan manajemen administrasi dengan memberikan jaminan yang wajar bahwa informasi keuangan yang dihasilkan akurat dan dapat diandalkan, organisasi sesuai dengan kebijakan, rencana, prosedur, hukum, peraturan dan kontrak, aset dijaga terhadap kerugian dan pencurian, sumber daya yang digunakan secara ekonomis dan secara efisien, dan tujuan serta sasaran untuk operasi atau program yang ditetapkan dapat dipenuhi. Penerapan sistem pengendalian internal yang baik akan memberikan keyakinan yang memadai terhadap pencapaian efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Selain itu, sistem pengendalian internal yang layak diperlukan sebagai salah satu metode dalam mencegah terjadinya penipuan dan pelaporan keuangan yang tidak akurat (Puspa,2020). Jika sistem pengendalian internal ditingkatkan, penemuan kelemahan/pelanggaran sistem pengendalian internal akan lebih rendah sehingga hal tersebut akan menghasilkan pendapat yang lebih baik mengenai laporan keuangan pemerintah daerah (Trisha,2020).

Opini BPK yang baik terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) menunjukkan akuntabilitas pelaporan keuangan pemerintah daerah yang baik pula. Kelemahan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas laporan keuangan. Pengendalian internal yaitu suatu perbuatan,

usaha dan kegiatan yang dijalankan oleh pimpinan dan semua pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara pelaporan keuangan yang baik, tertib pada peraturan perundang undangan, kegiatan yang efektif dan efisien dan keamanan asset negara (Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2008).

Menurut Aprianti dkk (2020) menyatakan bahwa Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan sedangkan menurut IAI Sistem pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian dalam keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Meskipun sistem pengendalian internal dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pelaporan keuangan tetapi masih terdapat kelemahan dalam sistem pengendalian internal seperti (1) Kelemahan dalam penatausahaan Piutang Perpajakan pada Direktorat Jenderal Pajak, (2) Pengendalian atas pencatatan Aset Kontraktor Kontrak Kerjasama dan Aset yang berasal dari pengelolaan Bantuan Likuiditas Bank Indonesia belum memadai, (3) Adanya Kelemahan dalam Penatausahaan dan pencatatan Kas Setara Kas, Persediaan, Aset Tetap, dan Aset Tak Berwujud, terutama pada kementerian negara/lembaga. Masalah yang teridentifikasi adalah penggunaan rekening pribadi untuk pengelolaan dana yang

bersumber dari APBN, Saldo Kas yang Tidak sesuai dengan fisik, sisa kas terlambat/belum disetor dan penggunaan kas yang tidak dilengkapi dokumen pertanggungjawaban pada 34 Kementerian/ Lembaga, terdapat ketidaksesuaian pencatatan persediaan dengan ketentuan pada 53 Kementerian/Lembaga, dan pengendalian atas pengelolaan Aset Tetap pada 77 Kementerian/Lembaga yang belum memadai berdampak adanya saldo BMN yang tidak akurat, (4) Terdapat surat tagihan pajak atas kekurangan setor yang belum diterbitkan oleh Ditjen Pajak dan keterlambatan penyetoran pajak dengan sanksi, (5) Adanya pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Piutang, serta penganggaran, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban Belanja yang belum sesuai ketentuan pada sejumlah kementerian negara/lembaga (Ardiansyah,2022).

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam perusahaan, maka kebutuhan akan sistem pengendalian internal sangat diperlukan. Sistem pengendalian internal tersebut mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif. Oleh sebab itu diharapkan sistem pengendalian internal tersebut dapat berfungsi sebagai pengelolaan keuangan untuk pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur penyajian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal.

Sistem pengendalian internal tersebut dilandasi pada pemikiran bahwa sistem pengendalian internal melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai bukan keyakinan mutlak. Dengan demikian unsur sistem pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

## **2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008**

- a. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.
- b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP, adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- c. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, revisi, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

## **3. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah UU No. 60 Tahun 2008**

Umum SPIP terdiri atas unsur:

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penilaian Risiko
- c. Kegiatan Pengendalian

- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Pemantauan Pengendalian Internal

#### **4. Tujuan Pengendalian Internal**

(Damayanti,2020), menyatakan Pengendalian Intern itu meliputi struktur organisasi dan semua cara-cara serta alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi,memajukan efisiensi di dalam usaha, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu. Definisi di atas menunjukkan bahwa suatu system pengendalian intern yang baik itu akan berguna untuk :

- a. Menjaga keamanan harta milik suatu organisasi
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
- c. Memajukan efisiensi dalam operasi
- d. Membantu menjaga agar tidak ada yang menyimpang dari kebijakan manajemen yang telah ditetapkan lebih dahulu

#### **5. Indikator Pengendalian Internal**

Menurut (Supriyono dalam Priyono,2020) terdapat 5 indikator pengendalian internal, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penilaian Risiko
- c. Aktivitas Pengendalian
- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Aktivitas Pemantauan

Adapun penjelasan mengenai uraian di atas adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang pengendalian serta landasan untuk semua komponen pengendalian intern yang membentuk disiplin dan struktur.
- b. Suatu peristiwa yang mempengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian seluruh tujuan dari entitas di anggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan.
- c. Aktivitas pengendalian adalah tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan.
- d. Informasi diperoleh ataupun dihasilkan melalui proses komunikasi antar pihak internal maupun eksternal yang dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berbagi. Kebanyakan organisasi membangun suatu sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu.
- e. Aktivitas pemantauan merupakan kegiatan evaluasi dengan beberapa bentuk apakah yang sifatnya berkelanjutan, terpisah ataupun kombinasi keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari lima komponen pengendalian internal mempengaruhi prinsip-prinsip dalam setiap komponen, ada dan berfungsi.

## 6. Fungsi Sistem Pengendalian Internal

Menurut Romney dkk (2018 : 230), menyatakan bahwa pengendalian internal melaksanakan tiga fungsi penting meliputi:

- a. Pengendalian untuk pencegahan (*preventive control*), dibutuhkan untuk mencegah timbulnya suatu masalah sebelum mereka muncul. Misalnya mempekerjakan personil akuntansi yang berkualitas tinggi, pemisahan tugas pegawai yang memadai, dan secara efektif mengendalikan akses fisik atas aset, fasilitas dan informasi.
- b. Pengendalian untuk pemeriksaan (*detective control*), dibutuhkan untuk mengungkap masalah begitu masalah tersebut muncul. Misalnya pengendalian untuk pemeriksaan adalah pemeriksaan salinan atas perhitungan, mempersiapkan rekonsiliasi bank dan neraca saldo setiap bulan.
- c. Pengendalian korektif (*corrective control*), dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang ditemukan oleh pengendalian untuk pemeriksaan. Pengendalian ini mencakup prosedur yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi penyebab masalah, memperbaiki kesalahan atau kesulitan yang ditimbulkan dan mengubah sistem agar masalah dimasa mendatang dapat diminimalisasikan atau dihilangkan.

## 7. Sistem Pelaporan

Sistem Pelaporan Keuangan, Di sektor publik, laporan keuangan memiliki andil penting dalam menghasilkan akuntabilitas. Informasi keuangan yang ada di laporan keuangan menjadi landasan dalam mempertimbangkan keputusan.

Informasi keuangan sebagai alat guna menjalankan akuntabilitas publik seefektif mungkin, dan tidak termasuk sebagai tujuan final dari akuntansi sektor publik.

(Polutu,2022) menyatakan bahwa untuk mendukung akuntabilitas, dibutuhkan adanya sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian ekstern yang baik serta dapat dipertanggung jawabkan. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa karena diperlukan pengawasan hingga pertanggungjawaban yang efektif dan terkendali dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang akuntabel.

Menurut Margaretha (2019) “Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar”.

Sistem pelaporan adalah suatu sistem yang dapat memantau dan mengendalikan kinerja dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan di mana sistem pelaporan diperlukan untuk memantau hasil kerja pusat pertanggungjawaban.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesaikan bahwa sistem adalah kumpulan dari komponen-komponen yang saling berkaitan satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan suatu kegiatan pokok organisasi atau instansi. Sistem pelaporan keuangan adalah laporan keuangan yang ditambah dengan informasi-informasi lain yang berhubungan, baik langsung maupun tidak

langsung dengan informasi yang disediakan oleh sistem akuntansi keuangan, seperti informasi tentang sumber daya perusahaan.

## **8. Unsur-Unsur Sistem Pelaporan**

Berikut beberapa unsur-unsur sistem pelaporan, yaitu :

- a. Sumber data: Merupakan unsur utama dalam sistem pelaporan, yaitu sumber dari mana data atau informasi diperoleh. Sumber data ini dapat berupa sistem informasi internal perusahaan, data dari departemen tertentu, data pihak ketiga, atau sumber data eksternal lainnya.
- b. Pengumpulan data: Proses pengumpulan data dari berbagai sumber yang relevan untuk memastikan data yang akurat dan lengkap. Pengumpulan data dapat dilakukan secara manual maupun otomatis melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, atau melalui sistem komputerisasi.
- c. Pengolahan data: Proses pengolahan dan pemrosesan data yang mencakup pengecekan, penyaringan, validasi, penghitungan, dan transformasi data mentah menjadi informasi yang bermanfaat.
- d. Analisis data: Tahap analisis data yang dilakukan untuk menemukan pola, tren, atau wawasan yang relevan dari data yang telah diolah. Analisis data membantu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang bisnis.
- e. Pengorganisasian informasi: Proses penyusunan informasi dalam bentuk laporan yang jelas dan terstruktur. Laporan dapat berupa tabel, grafik, atau narasi, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelaporan.

- f. Penyajian laporan: Merupakan tahap menyajikan hasil analisis dalam bentuk laporan kepada pihak yang berkepentingan. Laporan harus mudah dimengerti, relevan, dan memberikan gambaran yang jelas tentang situasi atau kondisi yang dilaporkan.
- g. Distribusi laporan: Proses mengirimkan laporan kepada pihak-pihak terkait, baik itu manajemen, pemangku kepentingan internal maupun eksternal, dan pihak lain yang membutuhkan informasi tersebut.
- h. Keamanan dan kerahasiaan: Melibatkan tindakan untuk memastikan bahwa data dan informasi yang dilaporkan aman dan hanya dapat diakses oleh pihak yang berwenang.
- i. Monitoring dan evaluasi: Unsur ini melibatkan pemantauan secara berkala terhadap kualitas dan efektivitas sistem pelaporan. Evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan dan memastikan bahwa sistem pelaporan tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan perusahaan.

## **9. Tujuan Sistem Pelaporan**

Tujuan sistem pelaporan adalah untuk menyediakan informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi. Sistem pelaporan memiliki beberapa tujuan utama:

- a. Pengambilan keputusan: Sistem pelaporan membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat dan berdasarkan data. Informasi yang disajikan melalui laporan membantu manajemen dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis kinerja, dan mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi.

- b. Pengawasan dan kontrol: Melalui sistem pelaporan, manajemen dapat memantau dan mengendalikan kinerja dan operasi perusahaan. Laporan yang diterbitkan memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi masalah potensial, memahami tren, dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan.
- c. Transparansi dan akuntabilitas: Sistem pelaporan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Dengan memberikan informasi yang akurat kepada pihak-pihak terkait seperti pemegang saham, karyawan, pihak berwenang, dan masyarakat umum, organisasi menunjukkan komitmennya terhadap integritas dan keterbukaan.
- d. Evaluasi kinerja: Sistem pelaporan memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerjanya dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Laporan kinerja membantu mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan, sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan.
- e. Pelacakan kemajuan: Sistem pelaporan memungkinkan organisasi untuk melacak kemajuan proyek, program, atau inisiatif tertentu. Hal ini membantu dalam mengukur pencapaian target dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih.
- f. Komunikasi internal dan eksternal: Melalui laporan, organisasi dapat berkomunikasi dengan seluruh anggota tim atau departemen tentang kinerja, tujuan, dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, laporan juga digunakan untuk berkomunikasi dengan pihak eksternal seperti investor, pelanggan, dan regulator.
- g. Pencatatan dan dokumentasi: Sistem pelaporan berfungsi sebagai pencatatan resmi dan dokumentasi tentang berbagai aspek operasional dan keuangan

organisasi. Ini membantu dalam pengarsipan dan pemantauan jangka panjang atas aktivitas dan perkembangan organisasi.

#### **10. Indikator Sistem Pelaporan**

Indikator sistem pelaporan dalam penelitian Silalahi (2017) yaitu:

- a. Kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku,
- b. Rencana strategis
- c. Perjanjian kinerja
- d. Pengukuran kinerja
- e. Pengelolaan data kinerja
- f. Pelaporan kinerja

#### **11. Fungsi Sistem Pelaporan**

Sistem pelaporan memiliki berbagai fungsi penting dalam sebuah organisasi, dan berperan dalam mendukung pengambilan keputusan, pengendalian operasional, serta komunikasi dengan pihak eksternal. Beberapa fungsi utama dari sistem pelaporan antara lain:

- a. Pengambilan keputusan: Sistem pelaporan menyediakan informasi yang relevan dan akurat kepada manajemen, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat. Laporan kinerja, laporan keuangan, dan analisis data lainnya membantu manajemen memahami situasi perusahaan, mengidentifikasi masalah, dan merumuskan strategi yang efektif.
- b. Pengendalian operasional: Sistem pelaporan membantu dalam pengawasan dan pengendalian operasional perusahaan. Dengan adanya laporan rutin,

manajemen dapat memantau kinerja departemen atau unit bisnis, mengidentifikasi perbedaan dari target yang ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

- c. Pelacakan kinerja: Sistem pelaporan memungkinkan organisasi untuk melacak kinerja dan pencapaian tujuan. Laporan kinerja dapat membandingkan hasil aktual dengan target yang telah ditetapkan, dan membantu mengidentifikasi area di mana kinerja dapat ditingkatkan.
- d. Transparansi dan akuntabilitas: Sistem pelaporan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Dengan menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya kepada pihak berkepentingan, seperti pemegang saham, karyawan, dan pihak berwenang, organisasi menunjukkan komitmennya terhadap integritas dan keterbukaan.
- e. Komunikasi internal dan eksternal: Sistem pelaporan memfasilitasi komunikasi antara berbagai departemen dan tingkatan manajemen dalam organisasi. Laporan rutin memungkinkan para pemangku kepentingan untuk berbagi informasi tentang kinerja, proyek, dan tantangan yang dihadapi.
- f. Evaluasi dan perencanaan: Laporan yang dihasilkan oleh sistem pelaporan membantu dalam evaluasi proyek, program, atau inisiatif tertentu. Hasil evaluasi ini membantu manajemen merencanakan strategi berikutnya dan melakukan perbaikan di masa depan.
- g. Pemenuhan kewajiban hukum dan peraturan: Sistem pelaporan memastikan bahwa organisasi memenuhi kewajiban hukum dan peraturan yang berlaku terkait pelaporan keuangan, pajak, dan lainnya.

- h. Pencatatan dan dokumentasi: Sistem pelaporan berfungsi sebagai pencatatan resmi dan dokumentasi tentang berbagai aspek operasional dan keuangan organisasi. Dokumentasi ini berperan dalam pengarsipan data dan pemantauan jangka panjang atas perkembangan organisasi.

## 12. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas secara garis besar berhubungan dengan tugas dari aparat pemerintahan dalam membuat suatu kebijakan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Akuntabilitas publik meminta adanya batasan tugas yang jelas dan efisien dari para aparat birokrasi, karena pemerintah memiliki tanggungjawab dalam penggunaan sumber daya dan hasil yang dicapai. Akuntabilitas internal harus dilengkapi dengan akuntabilitas eksternal, melalui umpan balik dari para pemakai jasa pelayanan maupun dari masyarakat. Prinsip akuntabilitas publik adalah nilai dari menjalankan pelayanan dengan dasar penilaian eksternal yang dimiliki oleh *stakeholder* yang memiliki kepentingan terhadap pelayanan tersebut (Yuliasuti,2020).

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan misi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah satu item yang tercantum didalam dasar hukum atau aturan organisasi, karena organisasi diwajibkan secara hukum untuk memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang diperolehnya. Pengertian akuntabilitas ini memberikan suatu petunjuk sasaran pada hampir semua reformasi sektor publik dan mendorong pada

munculnya tekanan untuk pelaku kunci yang terlibat untuk pertanggungjawaban dan untuk menjamin kinerja pelayanan publik yang baik.

Menurut Sutrisno dalam Mirnawati (2021) “Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam bekerja, berdasar pada wewenang dan komitmennya”. Kinerja menurut Sudaryo dalam Rangkuti (2021) adalah sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia yang merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan yang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terrealisasi.

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama (Anwar dkk, 2022). Pengukuran kinerja sangat penting untuk membantu para pengambil keputusan dalam memantau dan memperbaiki kinerja serta berfokus pada tujuan instansi dan untuk menilai akuntabilitas instansi bahwa anggaran telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan ekonomis serta pimpinan memberikan pelayanan publik yang lebih baik (Syamsuddin dkk, 2022).

### **13. Unsur-Unsur Akuntabilitas Kinerja**

Unsur-unsur akuntabilitas kinerja adalah komponen-komponen atau faktor-faktor yang membentuk dasar dari akuntabilitas kinerja dalam sebuah organisasi atau lembaga pemerintahan. Berikut adalah beberapa unsur-unsur akuntabilitas kinerja:

- a. Tujuan dan Sasaran yang Jelas: Merupakan langkah awal dalam memastikan akuntabilitas kinerja. Organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran yang spesifik, terukur, terjangkau, relevan, dan berbatas waktu. Tujuan yang jelas memberikan arah yang jelas bagi organisasi dan memungkinkan untuk mengukur pencapaian kinerja.
- b. Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators/KPI): KPI adalah ukuran kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Memiliki KPI yang tepat dan terukur akan membantu dalam mengevaluasi kinerja dan mencapai akuntabilitas kinerja yang lebih baik.
- c. Pengukuran Kinerja: Proses pengumpulan, pemantauan, dan pengukuran data kinerja secara berkala. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran telah tercapai, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan.
- d. Transparansi Informasi: Organisasi harus transparan dalam menyediakan informasi tentang kinerja mereka kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Transparansi informasi memastikan bahwa pencapaian kinerja dan hasil-hasilnya dapat dipahami dan diverifikasi oleh pihak eksternal.
- e. Pertanggungjawaban (Accountability): Pertanggungjawaban adalah kewajiban organisasi untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan hasil kinerja mereka kepada pihak berkepentingan, seperti pemangku kepentingan internal dan eksternal, atasan, dan masyarakat umum. Pertanggungjawaban mencakup penjelasan atas kinerja yang baik maupun kinerja yang kurang baik.

- f. **Evaluasi dan Perbaikan:** Organisasi harus melakukan evaluasi terhadap kinerja mereka secara teratur untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan. Evaluasi kinerja membantu organisasi untuk memahami keberhasilan dan kegagalan, serta melakukan langkah-langkah perbaikan agar kinerja menjadi lebih baik.
- g. **Penghargaan dan Sanksi:** Penghargaan dan sanksi merupakan bagian dari mekanisme insentif dan disinsentif untuk mendorong akuntabilitas kinerja. Penghargaan diberikan kepada individu atau tim yang mencapai kinerja yang baik, sementara sanksi diberlakukan terhadap mereka yang tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan.
- h. **Pelaporan Kinerja:** Sistem pelaporan kinerja yang tepat dan teratur merupakan unsur penting dari akuntabilitas kinerja. Laporan kinerja harus mencakup informasi tentang pencapaian tujuan, hasil KPI, analisis tren, dan rencana tindak lanjut.

#### **14. Tujuan Akuntabilitas Kinerja**

Tujuan akuntabilitas kinerja adalah untuk mencapai tingkat kepercayaan dan transparansi yang tinggi dalam manajemen dan operasi suatu organisasi. Beberapa tujuan utama dari akuntabilitas kinerja antara lain:

- a. **Meningkatkan Kinerja Organisasi:** Akuntabilitas kinerja membantu organisasi untuk memantau, mengukur, dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan. Dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas, serta mengukur pencapaian kinerja secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi

area yang memerlukan perbaikan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

- b. **Transparansi dan Kepercayaan:** Akuntabilitas kinerja memastikan bahwa organisasi menyediakan informasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan. Transparansi ini menciptakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari pihak eksternal seperti pemegang saham, pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat umum.
- c. **Peningkatan Pertanggungjawaban:** Akuntabilitas kinerja memotivasi para anggota organisasi untuk bertanggung jawab atas tugas dan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan menetapkan standar kinerja yang jelas dan mengukur hasilnya, individu dan tim akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan.
- d. **Evaluasi dan Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Akuntabilitas kinerja memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi secara objektif terhadap kinerja mereka. Dengan memiliki data dan informasi yang akurat, manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan bukti dan analisis yang kuat.
- e. **Penggunaan Sumber Daya yang Efisien:** Dengan memantau kinerja dan hasil secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk menggunakan sumber daya dengan lebih efisien. Hal ini dapat membantu mengurangi pemborosan, mengoptimalkan penggunaan anggaran, dan meningkatkan produktivitas.
- f. **Meningkatkan Kualitas Layanan:** Akuntabilitas kinerja membantu organisasi untuk meningkatkan kualitas layanan yang disediakan kepada pelanggan atau

masyarakat. Dengan fokus pada pencapaian tujuan dan kepuasan pelanggan, organisasi dapat meningkatkan citra dan reputasi mereka.

- g. Meningkatkan Responsivitas Terhadap Perubahan: Dengan memiliki mekanisme akuntabilitas yang baik, organisasi dapat menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis atau kondisi pasar. Hal ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi tantangan baru.

### **15. Indikator Akuntabilitas Kinerja**

Indikator akuntabilitas kinerja dalam penelitian Wahyuni,dkk (2013) dan Mardiasmo (2009:21) yaitu:

- a. Akuntabilitas kejujuran
- b. Akuntabilitas hukum
- c. Akuntabilitas proses
- d. Akuntabilitas program
- e. Akuntabilitas Kebijakan

Sistem pengukuran kinerja menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan lebih dahulu setelah perumusan renstra. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan tewujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus rmemenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu.

Berikut adalah beberapa contoh indikator akuntabilitas kinerja yang umum:

- a. **Output:** Indikator ini mengukur hasil langsung dari suatu kegiatan atau program. Output dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan. Contohnya, dalam program kesehatan, output bisa berupa jumlah pasien yang menerima perawatan.
- b. **Outcome:** Indikator ini mengevaluasi dampak atau perubahan yang dihasilkan dari suatu kegiatan atau program. Outcome mencerminkan perubahan yang terjadi pada khalayak sasaran. Misalnya, dalam program pendidikan, outcome bisa berupa peningkatan tingkat literasi di kalangan peserta.
- c. **Efisiensi:** Indikator ini mengukur hubungan antara input yang digunakan dengan output yang dihasilkan. Efisiensi menunjukkan sejauh mana organisasi atau program dapat mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.
- d. **Efektivitas:** Indikator ini menilai sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dicapai dengan hasil yang dihasilkan. Efektivitas mencerminkan tingkat pencapaian tujuan yang diharapkan.
- e. **Responsiveness:** Indikator ini mengukur sejauh mana suatu organisasi atau program dapat merespons dengan cepat dan tepat terhadap kebutuhan dan harapan khalayak sasaran.
- f. **Partisipasi:** Indikator ini mengukur sejauh mana khalayak sasaran terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan atau program.
- g. **Transparansi:** Indikator ini mencerminkan tingkat keterbukaan dan ketertransparan organisasi atau program dalam melaporkan kinerja dan penggunaan sumber daya.

- h. ***Kepuasan Pengguna***: Indikator ini mengukur tingkat kepuasan dan kepuasan pengguna terhadap produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi atau program.

## **16. Fungsi Akuntabilitas Kinerja**

Fungsi akuntabilitas kinerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau lembaga pemerintahan bertanggung jawab atas kinerja dan hasil kerjanya kepada pemangku kepentingan. Fungsi ini memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengawasi, dan memastikan pencapaian tujuan serta transparansi operasional organisasi. Beberapa fungsi utama dari akuntabilitas kinerja antara lain:

- a. **Memastikan Pertanggungjawaban**: Akuntabilitas kinerja berfungsi untuk memastikan bahwa setiap individu atau tim dalam organisasi memahami dan menerima tanggung jawab atas tugas dan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menciptakan budaya organisasi yang bertanggung jawab dan disiplin.
- b. **Pengukuran Kinerja**: Salah satu fungsi utama akuntabilitas kinerja adalah untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian kinerja. Dengan memiliki indikator kinerja yang jelas, organisasi dapat mengidentifikasi sejauh mana kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
- c. **Evaluasi dan Perbaikan**: Fungsi akuntabilitas kinerja mencakup evaluasi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, serta identifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Evaluasi ini memungkinkan organisasi untuk mengambil tindakan perbaikan dan melakukan penyesuaian agar mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.

- d. **Transparansi dan Kepercayaan:** Akuntabilitas kinerja memastikan bahwa organisasi menyediakan informasi yang jelas, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan. Transparansi ini menciptakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari pihak eksternal, seperti pemegang saham, pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat umum.
- e. **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Dengan memantau kinerja secara teratur dan memiliki data kinerja yang akurat, manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan bukti dan analisis yang kuat. Fungsi akuntabilitas kinerja membantu dalam menginformasikan pengambilan keputusan yang efektif.
- f. **Pengelolaan Sumber Daya:** Akuntabilitas kinerja membantu organisasi dalam pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Dengan mengetahui hasil kinerja dan pencapaian tujuan, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih tepat dan menghindari pemborosan.
- g. **Peningkatan Kualitas Layanan:** Akuntabilitas kinerja berfungsi untuk meningkatkan kualitas layanan yang disediakan oleh organisasi kepada pelanggan atau masyarakat. Dengan fokus pada pencapaian tujuan dan kepuasan pelanggan, organisasi dapat meningkatkan citra dan reputasinya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rio Baviga (2022)	Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Keuangan pada SKPD Pemerintah Daerah di Kabupaten Kerinci	Variabel Independen: Akuntansi Keuangan Daerah dan Pengendalian Intern Variabel Dependen : Akuntabilitas Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan daerah Kabupaten Kerinci. Ini dibuktikan dengan t hitung >t tabel (5,091 > 1,708), secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem

				akuntansi keuangan daerah dan sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas keuangan pada SKPD pemerintah kabupaten yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung > F tabel (31, 219>342).
2	Yogi Isnanto, Suharno dan Bambang Widarno (2019)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan secara parsial berpengaruh signifikan

				terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya
3	Ni Luh Wulan Artini dan I Putu Deddy Samtika Putra (2020)	Pengaruh penyajian laporan keuangan daerah, aksesibilitas laporan keuangan dan sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah (Studi empiris pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah Kabupaten	Variabel Independen : Laporan keuangan daerah, aksesibilitas laporan keuangan dan pengendalian intern Variabel Dependen : Akuntabilitas keuangan daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (a) keuangan daerah Variabel penyajian laporan berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. (b) itu variabel aksesibilitas laporan keuangan tidak berpengaruh terhadap

		Klungkung)		akuntabilitas keuangan daerah manajemen (c) variabel sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.
4	Medelyn Sonya Mikoshi (2020)	Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja (Studi empiris koni ke Sumatera Barat)	Variabel Independen : Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan Variabel Dependen : Akuntabilitas kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan kejelasan sasaran anggaran dan sistem

				pelaporan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
5	Widaryanti dan Nurul Latifah Pancawardani (2020)	Analisis pengaruh pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Variabel Independen : Pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran Variabel Dependen : Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Hasil studi empiris menunjukkan bahwa Pengendalian Akuntansi Secara Parsial tidak ada berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Pelaporan memiliki a berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi

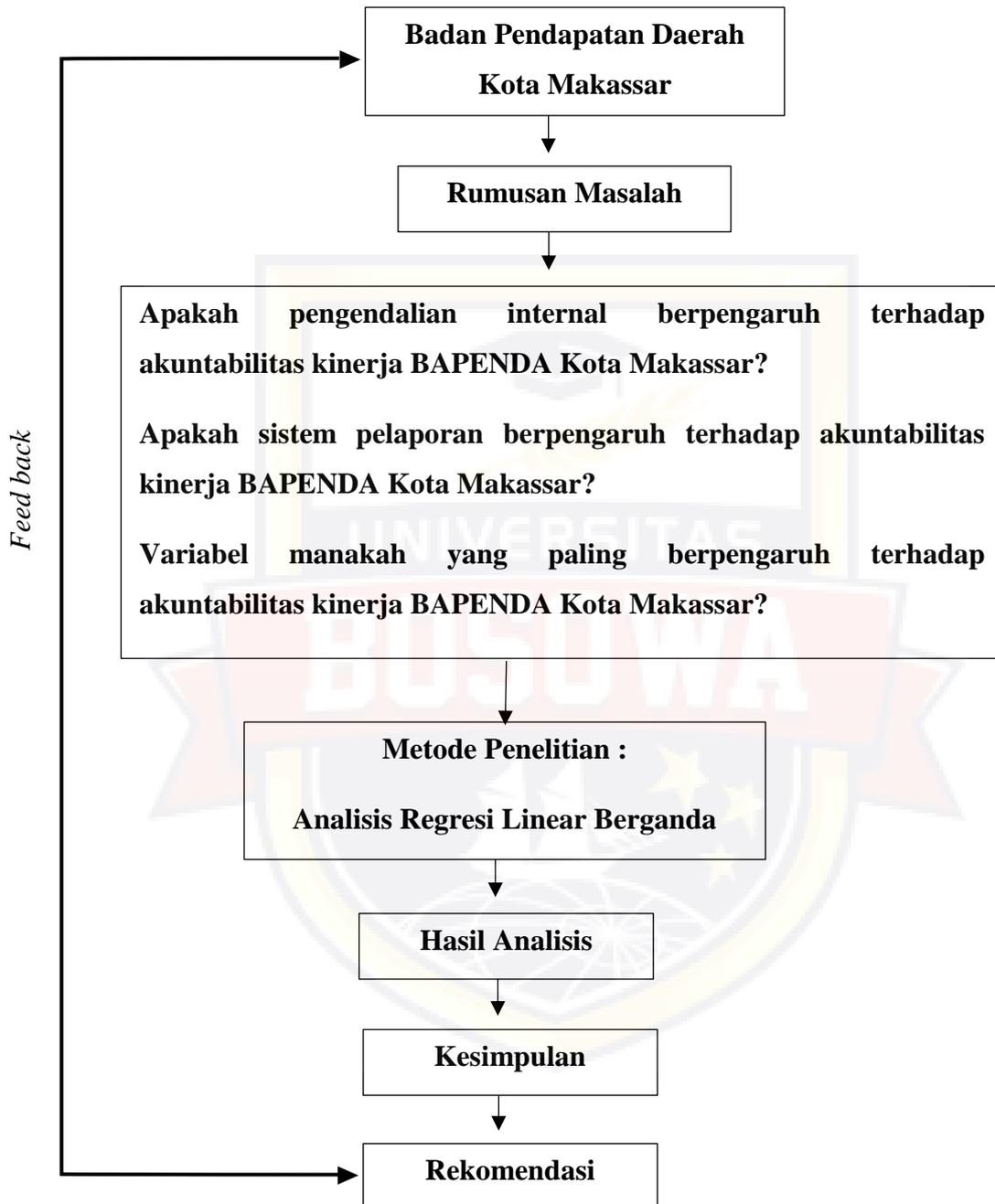
				<p>Pemerintah, dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Kelembagaan Pemerintah, Sedangkan Pengendalian Akuntansi Serentak, Sistem Pelaporan, dan Kejelasan Sasaran anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.</p>
6	<p>Dewi Aprilianti, Mulyaning Wulan dan Herwin Kurniawan (2020)</p>	<p>Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan</p>	<p>Variabel Independen : Kejelasan Sasaran anggaran, Pengendalian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kejelasan</p>

		<p>sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di kecamatan wilayah jakarta selatan</p>	<p>internal dan Sistem pelaporan Variabel Dependen: Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah</p>	<p>Tujuan Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan secara parsial dan simultan memengaruhi dan secara signifikan memengaruhi Kinerja Instansi Pemerintah.</p>
7	<p>Nur Ariyandani, Lukman Chalid dan Nur Alam Umar (2020)</p>	<p>Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja</p>	<p>Variabel Independen : Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan Variabel Dependen: Akuntabilitas kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, dan sistem pelaporan memiliki hubungan</p>

				kausalitas yang positif terhadap akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Mariso Kota Makassar. Namun Kejelasan Sasaran Anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pikir

Peranan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja badan pendapatan daerah kota Makassar. Berdasarkan uraian tersebut, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah perkiraan sementara atas segala rumusan persoalan riset berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang bersifat sementara karena solusi yang didapatkan didasarkan teori, belum didasari fakta empiris. (Sugiyono, 2019).

Adapun hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja badan pendapatan daerah Kota Makassar
2. Diduga sistem pelaporan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja badan pendapatan daerah Kota Makassar
3. Bahwa pengendalian internal yang paling berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja badan pendapatan daerah Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan pada kajian ini ialah pendekatan kuantitatif. Kajian ini menganalisis data kuantitatif berupa angka-angka dari perhitungan masing-masing atribut pengukuran variabel. Kajian ini berjenis kuantitatif asosiatif. Kajian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis data angka yang didapat melalui prosedur statistik. Penelitian menurut tingkat eksplanasi bertujuan menjelaskan posisi variabel yang dianalisis dan keterkaitan/pengaruh atau membandingkan setiap variabel.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo, Maccini Baru, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, yang berjumlah 40 orang.

##### **2. Sampel**

Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling*.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai dalam sebuah kegiatan penelitian yang khususnya sebagai pengukuran dan pengumpulan data.

#### **E. Variabel Penelitian**

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal (X1), Sistem Pelaporan (X2).

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang timbul akibat dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2015). Dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja badan pendapatan daerah (Y).

#### **F. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi :

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung.

###### **b. Data Kualitatif**

Data Kualitatif data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi pada Badan pendapatan Daerah kota Makassar.

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh peneliti melalui pengamatan langsung dari hasil dokumentasi dan wawancara peneliti terhadap objek penelitian.

### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari hasil dokumentasi dan penelitian yang dilakukan oleh pihak lain yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber data dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dalam analisis data. Selanjutnya teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi, dan triangulasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Kuesioner atau biasa disebut angket adalah data berupa daftar pertanyaan yang harus dijawab langsung oleh responden. Metode ini memungkinkan diperolehnya tanggapan dari

responden dalam jumlah besar. Biasanya setiap pertanyaan mempunyai kategori bobot penilaian tersendiri dalam berdasarkan jumlah jawaban atau alasan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

**Tabel 2. 2**  
**Skor/Bobot penilaian kuesioner**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Setuju	S	5
Sangat Setuju	SS	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif**

Teknik analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk pengujian, pengukuran, dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik. Metode pengumpulan datanya bisa menggunakan survey, observasi, atau wawancara.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai proses mencari ilmu yang menggunakan angka sebagai alat untuk menganalisis apa yang ingin diketahui.

## **2. Uji Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang dilakukan dalam suatu penelitian memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Ghozali dalam Septiana (2020). Pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk mendeteksi normalitas data. Pedoman pengambilan keputusan untuk mengetahui data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat dari:

- 1) Nilai Sig. atau signifikan  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikan  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan agar dapat diketahui diantara variabel penjelas pada model yang digunakan terdapat multikolinearitas atau tidak, dengan indikasi bahwa adanya hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* melalui program SPSS. Jika *Tolerance Value* di atas 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Artini, 2020).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan

apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara keduanya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis uji heteroskedastisitas:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **I. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal ( $X_1$ ) dan Sistem Pelaporan ( $X_2$ ) terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata dari variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pengujian - pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel independen

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Sistem Pelaporan

e = Error

#### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu sebagai berikut :

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat (Amir,2021). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai Sig. t  $<$   $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai Sig. t  $>$   $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## b. Uji F

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>64</sup> Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- c) Jika  $F$  dihitung  $> F$  tabel dan nilai  $\text{Sig. } F < \alpha = 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- d) Jika  $F$  dihitung  $< F$  tabel dan nilai  $\text{Sig. } F > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## c. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinan adalah diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

## J. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Akuntabilitas Kinerja (Y) yaitu perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan

pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

2. Pengendalian Internal (X1) yaitu suatu proses pada instansi dalam mengecek ketelitian, keakurasian, serta efektivitas dan efisiensi dari suatu proses bisnis untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Sistem Pelaporan (X2) yaitu laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

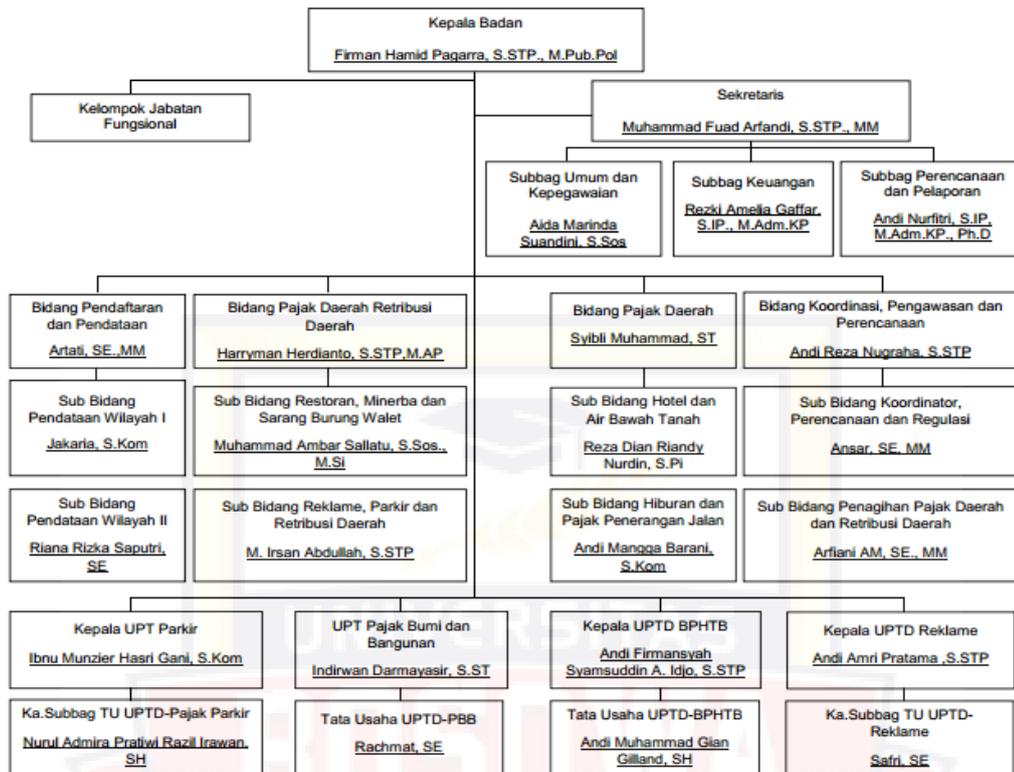
Sebelum terbentuknya dinas pendapatan Kota Madya tingkat Makassar, dinas pasar, dinas air minum, dan dinas penghasilan daerah dibentuk berdasarkan surat keputusan Walikota Madya Nomor 115/Kep/A/V/1973 tanggal 24 Mei 1973 terdiri beberapa sub dinas pemeriksaan kendaraan tidak bermotor dan sub dinas administrasi.

Dengan adanya keputusan Walikotamadya daerah tingkat II Ujung Padang Nomor 74/S.kep/A/V/1977 tanggal 1 April 1977 bersama dengan surat edaran Menteri Dalam negeri Nomor 3/12/43 tanggal 9 September 1975 Nomor Keu/3/22/33 tentang pembentukan dinas pendapatan daerah kotamadya Ujung Padang telah disempurnakan dan ditetapkan perubahan nama menjadi dinas penghasilan daerah yang kemudian menjadi unit-unit yang menangani sumber-sumber keuangan daerah seperti dinas perpajakan, dinas pasar dan sub dinas pelelangan ikan dan sub-sub dinas dalam unit penghasilan daerah yang tergabung dalam unit penghasilan daerah dilebur dan dimasukkan pada unit kerja dinas pendaoatan daerah Kotamadya Tingkat II Ujung Pandang, seiring adanya perubahan Kotamadya Ujung Pandang menjadi Kota Makassar, secara otomatis namam dinas pendapatan daerah Kotamadya ujung pandang berubah menjadi Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Seiring dengan perkembangan wilayah pemerintahan yang semakin meluas serta tuntutan dan upaya pembangunan daerah yang harus ditingkatkan, maka meningkat pula tugas dan tanggung jawab DPKAD dalam hal pengelolaan keuangan dan asset daerah. Menyikapi hal tersebut Pemerintah Kota Makassar membentuk dan menyusun beberapa Organisasi Daerah Kota Makassar yang salah satu diantaranya adalah Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Makassar dengan tugas pokok merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan bidang pendapatan daerah seperti yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah di Kota Makassar.

Dalam kurun waktu 7 tahun tepatnya di tahun 2016 Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar berganti nama menjadi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang sekarang dikenal dengan BAPENDA yang dimana berfungsi sebagai penunjang Urusan Pemerintahan dalam bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 110 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Cara Kerja Badan Pendapatan Daerah.

## 2. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**

## 3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar

### a. Tugas Pokok

Tugas pokok Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar yaitu merumuskan, membina, mengendalikan, dan mengelolah serta mengkoordinir kebijakan bidang pendapatan daerah.

### b. Fungsi

- 1) Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang keuangan

- 2) Pelaksanaan dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang keuangan
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang keuangan
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang keuangan
- 5) Pelaksanaan administrasi penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang keuangan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

#### **4. Visi dan Misi BAPENDA Kota Makassar**

##### **a. Visi BAPENDA Kota Makassar**

Badan pendapatan, prima dalam pelayanan dan unggul dalam pengelolaan pendapatan daerah.

##### **b. Misi BAPENDA Kota Makassar**

- 1) Jelajahi sumber PAD dengan cara terbaik
- 2) Meningkatkan system pengelolaan PAD
- 3) Meningkatkan koordinasi
- 4) Penyusunan/revisi peraturan daerah
- 5) Meningkatkan pengelolaan dan pengawasan pendapatan daerah
- 6) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia
- 7) Lakukan penilaian secara berkala
- 8) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, dan

- 9) Memperkuat konsultasi, pelayanan dan pengawasan untuk meningkatkan kesadaran wajib pajak.

## 5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instansi Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No.8, Maccini, Kec.Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

## 6. Deskripsi Data Penelitian

### a. Gambaran Responden

#### 1) Karakteristik Responden

Reponden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang berjumlah 40 orang. Terdapat empat karakteristik dalam penelitian ini yaitu, berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Karakteristik responden akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

#### a) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	21	52,5	52,5	52,5
	Pria	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Data primer, diolah dengan SPSS ver.25*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden mencakup responden berjenis kelamin wanita dengan persentase 52,5% yaitu sebanyak 21 orang sedangkan responden berjenis kelamin pria dengan persentase 47,5% sebanyak 19 orang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar berjenis kelamin wanita.

b) Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

		Umur			
		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	15	37,5	37,5	37,5
	31-40 Tahun	12	30,0	30,0	67,5
	41-50 Tahun	12	30,0	30,0	97,5
	51-60 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS ver.25*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden sebanyak 15 orang dengan presentase 37,5% berumur 21-30 tahun, sebanyak 12 orang dengan presentase 30% berumur 31-40 tahun, sebanyak 12 orang dengan presentase 30% berumur 41-50 tahun dan sebanyak 1 orang dengan presentase 2,5% berumur 51-60 tahun. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden atau pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar didominasi dengan pegawai yang berumur 21-30 tahun.

## c) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	25,0	25,0	25,0
	D3	1	2,5	2,5	27,5
	S1	20	50,0	50,0	77,5
	S2	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS ver.25

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden sebanyak 10 orang dengan presentase 25% berijazah SMA, sebanyak 1 orang dengan presentase 2,5% berijazah D3, sebanyak 20 orang dengan presentase 50% berijazah S1 dan sebanyak 9 orang dengan presentase 22,5% berijazah S2. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sesuai dengan pemahaman etika pegawai dan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja.

## d) Responden Berdasarkan Masa Bekerja

**Tabel 4. 4**  
**Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Bekerja					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	16	40,0	40,0	40,0
	5-10 Tahun	17	42,5	42,5	82,5
	10-15 Tahun	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS ver.25

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden. Sebanyak 16 orang dengan presentase 40% masa kerja selama 1-15 tahun, sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5% masa kerja selama 5-10 tahun, sebanyak 7 orang dengan presentase 17,5% masa kerja selama 10-15 tahun. Pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat menunjang instansi, semakin lama masa kerja pegawai maka semakin cenderung mengalami peningkatan dalam hal kinerjanya sehingga kemampuan seseorang dalam bekerja juga meningkat ataupun berkembang.

#### **b. Analisis Deskriptif**

Variabel kategori deskriptif menjelaskan tanggapan responden bagaimana pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Analisis deskriptif ini terdiri dari mean (nilai rata-rata), standar deviasi, nilai maksimum dan minimal. Berikut hasil analisis statistik deskriptif data yang diolah dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	40	23,00	44,00	35,0500	4,18759
Sistem Pelaporan	40	23,00	42,00	35,0750	3,79870
Akuntabilitas Kinerja	40	26,00	45,00	38,6500	4,42922
Valid N (listwise)	40				

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS ver.25*

Berdasarkan tabel 4.5, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Pengendalian internal menunjukkan nilai minimum sebesar 23,00 dan

nilai maksimum sebesar 44,00 sedangkan mean (rata-rata) sebesar 35,05 dengan standar deviasi sebesar 4,18. Selanjutnya, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel Sistem Pelaporan menunjukkan nilai minimum sebesar 23,00 dan nilai maksimum sebesar 42,00 sedangkan mean (rata-rata) sebesar 35,07 dengan standar deviasi sebesar 3,79. Variabel Akuntabilitas Kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 26,00 nilai maksimum sebesar 45,00 sedangkan mean (rata-rata) sebesar 38,65 dengan standar deviasi sebesar 4,42. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel Akuntabilitas Kinerja yakni 38,65, sedangkan yang terendah yaitu variabel Pengendalian Internal sebesar 35,05. Sedangkan untuk nilai standar deviasi tertinggi berada pada variabel Akuntabilitas Kinerja sebesar 4,42 dan yang terendah adalah variabel Sistem Pelaporan sebesar 3,79.

#### 1) Analisis Deskriptif Variabel Pengendalian Internal (X1)

Analisis deskripsi terhadap variabel pengendalian internal terdiri dari 9 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai pengendalian internal. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah;

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal**

Item Pernyataan	Frekuensi dan Presentase					Skor	Mean
	SS	S	N	TS	STS		
X1.1	17	18	3	1	1	169	4,22
X1.2	10	25	5	0	0	165	4,12
X1.3	9	16	14	1	0	156	3,9
X1.4	7	18	14	1	0	153	3,82
X1.5	9	16	12	3	0	151	3,77

X1.6	7	27	5	1	0	160	4
X1.7	7	21	9	4	1	151	3,77
X1.8	9	14	15	2	0	150	3,75
X1.9	8	18	12	2	0	152	3,8
Rata-rata Keseluruhan							3,9

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data variabel tabel diatas menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan X1.1 yaitu sebesar 169 dengan nilai mean 4,22. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat baik mengenai lingkungan pengendalian tentang manajemen yang menunjukkan komitmen terhadap etika dan integritas.

## 2) Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pelaporan (X2)

Analisis deskripsi terhadap variabel sistem pelaporan terdiri dari 9 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kejelasan sasaran anggaran. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Sistem Pelaporan**

Item Pertanyaan	Frekuensi dan Presentase					Skor	Mean
	SS	S	N	TS	STS		
X2.1	16	17	5	1	1	166	4,15
X2.2	8	24	7	1	0	159	2,65
X2.3	4	18	11	4	3	135	3,37
X2.4	6	22	10	2	0	152	3,8
X2.5	8	20	12	0	0	156	3,9
X2.6	8	23	9	0	0	159	3,97
X2.7	9	23	6	1	1	157	3,92
X2.8	7	24	8	1	0	181	4,52
X2.9	8	24	8	0	0	160	4
Rata-rata Keseluruhan							3,8

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data variabel tabel diatas menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan X2.8 yaitu sebesar 181 dengan nilai mean 4,52. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan tentang laporan kinerja dihasilkan dan disampaikan dengan baik kepada pihak yang berkepentingan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

### 3) Analisis Deskriptif Variabel Akuntabilitas Kinerja (Y)

Analisis deskripsi terhadap variabel akuntabilitas kinerja dari 10 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai akuntabilitas kinerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

**Tabel 4. 8**  
**Deskripsi Item Pernyataan Variabel Akuntabilitas Kinerja**

Item Pernyataan	Frekuensi dan Presentase					Skor	Mean
	SS	S	N	TS	STS		
Y1	8	20	9	1	2	151	3,77
Y2	8	21	8	3	0	154	3,85
Y3	6	23	5	4	2	147	3,67
Y4	9	20	8	2	1	154	3,85
Y5	8	25	6	1	0	160	4
Y6	7	26	4	2	1	156	3,9
Y7	8	19	11	2	0	153	3,82
Y8	8	16	12	3	1	147	3,67
Y9	12	22	4	1	1	163	4,07
Y10	12	18	9	1	0	161	4,02
Rata-rata Keseluruhan							3,86

*Sumber: Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan data variabel tabel diatas menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan Y9 yaitu sebesar 163 dengan nilai mean 4,02. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan

yang cukup baik mengenai akuntabilitas kebijakan dalam merancang, mengkomunikasikan dan melaksanakan kebijakan yang mendukung tujuan instansi.

## 7. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Hafzhan, 2021:71). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cantika (2018:79) untuk mengetahui item pernyataan itu valid dengan melihat nilai Corrected Item Total Corelation. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung > dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 40 responden dan besarnya df dapat dihitung  $40-2 = 38$  dengan  $df = 40$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat r tabel = 0,312. Jadi item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,312. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

#### 1) Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Pengendalian Internal)

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Pengendalian Internal)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,636	0,312	Valid
X1.2	0,522	0,312	Valid

X1.3	0,462	0,312	Valid
X1.4	0,402	0,312	Valid
X1.5	0,580	0,312	Valid
X1.6	0,640	0,312	Valid
X1.7	0,738	0,312	Valid
X1.8	0,679	0,312	Valid
X1.9	0,539	0,312	Valid

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel pengendalian internal (X1), semua item tersebut memiliki r hitung  $\geq$  r tabel yaitu 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 9 item variabel pengendalian internal (X1) dinyatakan valid.

## 2) Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Sistem Pelaporan)

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Sistem Pelaporan)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,766	0,312	Valid
X2.2	0,591	0,312	Valid
X2.3	0,535	0,312	Valid
X2.4	0,558	0,312	Valid
X2.5	0,374	0,312	Valid
X2.6	0,615	0,312	Valid
X2.7	0,632	0,312	Valid
X2.8	0,352	0,312	Valid
X2.9	0,379	0,312	Valid

Sumber : Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel sistem pelaporan (X2), semua item tersebut memiliki r hitung  $>$  r

tabel yaitu 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 9 item variabel sistem pelaporan (X2) dinyatakan valid.

3) Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Akuntabilitas Kinerja)

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,499	0,312	Valid
Y2	0,624	0,312	Valid
Y3	0,388	0,312	Valid
Y4	0,427	0,312	Valid
Y5	0,375	0,312	Valid
Y6	0,568	0,312	Valid
Y7	0,510	0,312	Valid
Y8	0,700	0,312	Valid
Y9	0,614	0,312	Valid
Y10	0,350	0,312	Valid

Sumber : Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel akuntabilitas kinerja (Y), semua item tersebut memiliki r hitung > r tabel yaitu 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 10 item variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Cornbach Alpha* dengan

menggunakan program aplikasi SPSS ver.25. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah :

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)	0,750	0,6	Valid
Sistem Pelaporan (X2)	0,691	0,6	Valid
Akuntabilitas Kinerja (Y)	0,676	0,6	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari kuesioner yang digunakan untuk pernyataan variabel pengendalian internal, sistem pelaporan dan akuntabilitas kinerja yaitu reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 8. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

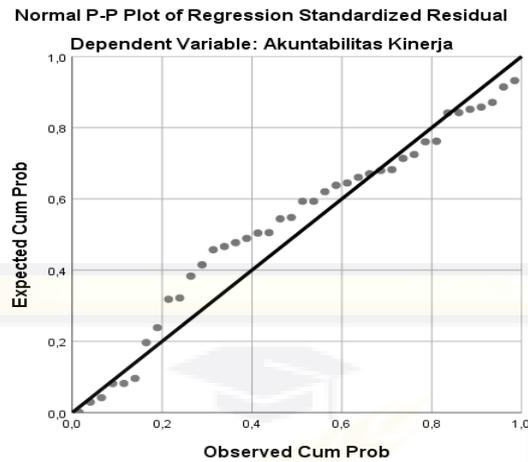
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,26778466
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,073
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,257
Point Probability		,000

Sumber : Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* nilai exact significant diatas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

Untuk lebih memperjelas mengenai sebaran data dalam penelitian ini, dibawah ini disajikan dalam grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

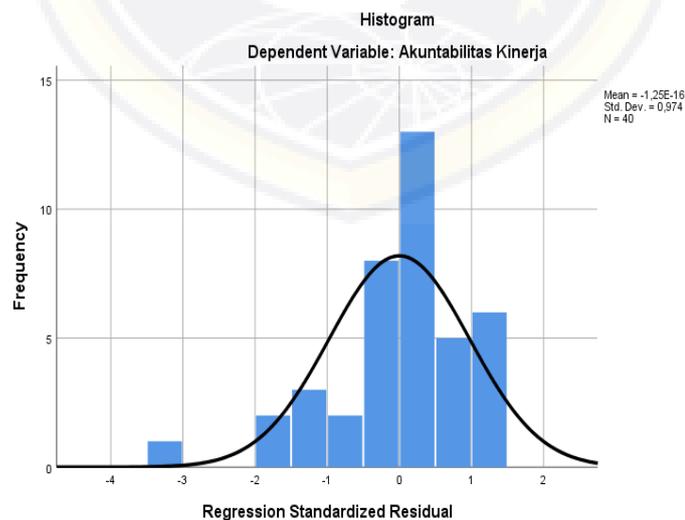
**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Normalitas- Normal P-P Plot**



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan grafik plot diatas, terlihat adanya titik-titik (data) yang tersebar desekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 4. 3**  
**Histogram**



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram membentuk lonceng atau gunung dan berbentuk parabola dan bukan garis linear.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat pada nilai *Tolerance* ataupun *Varian Inflation Vector (VIF)* yang dimana jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengendalian Internal	,714	1,401
	Sistem Pelaporan	,714	1,401

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

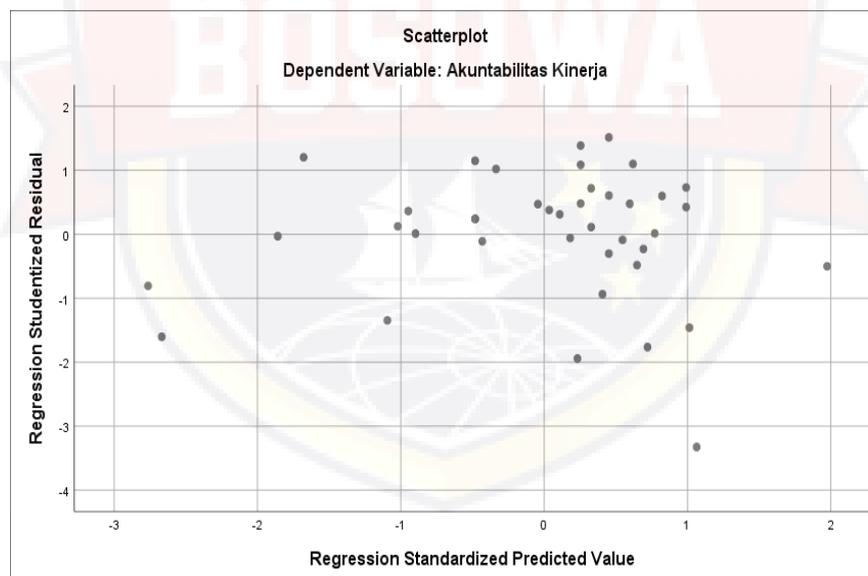
Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, nilai tolerance untuk semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dimana variabel Pengendalian Internal sebesar  $1,401 < 10$  dan Sistem Pelaporan sebesar  $1,401 < 10$  sedangkan untuk nilai tolerance Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan  $0,714 > 0,10$ . Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskeditas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain sebaliknya jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homokedasitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskeditas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Jika titik-titik membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskeditas. Namun, jika titik-titik menyebar atau tidak teratur maka model regresi tersebut tidak terdapat heteroskeditas. Hasil pengujian heteroskeditas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut :

**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji Heteroskeditas-Grafik Scatter Plot**



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak. Hal ini berarti pada model regresi peneliti ini tidak terjadi heteroskeditas, sehingga model regresi layak

dipakai untuk memprediksi akuntabilitas kinerja berdasarkan pengendalian internal dan sistem pelaporan.

## 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah :

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,277	,949		13,997	,000
	Pengendalian Internal	,689	,026	,951	26,231	,000
	Sistem Pelaporan	,344	,067	,186	5,125	,000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diperoleh persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 13,277 + 0,689 X_1 + 0,344 X_2 + 0,949$$

$a = 13,277$  artinya jika skor variabel Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan sama dengan nol, maka Akuntabilitas Kinerja naik sebesar 13,277.

$\beta_1 = 0,689$  artinya jika Pengendalian Internal meningkat sebesar satu satuan, maka Akuntabilitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,689.

$\beta_2 = 0,344$  artinya jika Sistem Pelaporan meningkat sebesar satu satuan, maka Akuntabilitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,344.

## B. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai Sig.  $t < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
- b) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai Sig.  $t > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara signifikan pengendalian internal dan sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dalam penelitian ini :

#### 1) Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0$  : Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

$H_1$  : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Pengendalian Internal sebesar 26,231. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05  $df = n-k-1$  atau  $df = 40-2-1 = 37$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena t hitung (26,231)  $>$  t tabel

(2,026) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

## 2) Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H0 : Sistem Pelaporan tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

H2 : Sistem Pelaporan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Sistem Pelaporan sebesar 5,125. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada distribusi t dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05  $df = n-k-1$  atau  $df = 40-2-1 = 37$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui H0 ditolak karena t hitung (5,125) > t tabel (2,026) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika nilai F hitung > F tabel dan nilai Sig.  $t < \alpha = 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja.

- b) Jika nilai F hitung  $< F$  tabel dan nilai Sig.  $t > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengendalian internal dan sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,868	2	170,934	362,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17,435	37	,471		
	Total	359,303	39			
a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Sistem Pelaporan, Pengendalian Internal						

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 362,746 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 40 - 2 - 1 = 37$ . Maka diperoleh F tabel sebesar 3,25. Karena F hitung (362,746)  $>$  F tabel (3,25) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

### 3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji determinan dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,951	,949	,68646
a. Predictors: (Constant), Sistem Pelaporan, Pengendalian Internal				

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver.25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai R square sebedar 0,951 atau 95,1% nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memberikan pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja sebesar 95,1% sedangkan sisanya sebesar 4,9% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model regresi.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Pengendalian Internal sebesar 26,231. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05  $df = n-k-1$  atau  $df = 40-2-1 = 37$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena t hitung (26,231) > t tabel (2,026) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar telah menunjukkan komitmennya terhadap etika dan integritas dengan melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: mengkomunikasikan pentingnya pengendalian internal kepada seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota

Makassar, melaksanakan kebijakan, dan melaksanakan prosedur pengendalian untuk mengatasi risiko yang teridentifikasi. Selain itu, setiap pegawai melakukan pemeriksaan konsistensi internal dan penerapan kebijakan. Mereka memiliki pemahaman yang cukup mengenai kebijakan dan prosedur pengendalian internal yang berlaku. Informasi dari berbagai sumber diintegrasikan untuk pengambilan keputusan. Serta pemeriksaan rutin sering dilakukan pemantauan terhadap efektivitas pengendalian internal, hasil dari pemantauan ini akan digunakan untuk terus meningkatkan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Aprilianti dkk (2020) dan Rr. Siti Nur Illiyun Puturani (2020) yang menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## **2. Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Sistem Pelaporan sebesar 5,125. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada distribusi t dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05  $df = n-k-1$  atau  $df = 40-2-1 = 37$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena  $t$  hitung (5,125) >  $t$  tabel (2,026) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar secara rutin melakukan evaluasi untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang

berlaku. Organisasi yang bersangkutan menggunakan perencanaan strategis jangka panjang yang cermat untuk mencapai tujuannya, dan komunikasi serta implementasi perencanaan strategis merupakan komponen kunci dari proses ini. Setiap persyaratan kinerja tambahan telah terbukti membantu dalam mengartikulasikan dengan jelas tujuan dan tugas-tugas dari pekerjaan. Di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, pengukuran kinerja juga merupakan praktik yang biasa dilakukan. Metode pengukuran yang digunakan di sini memberikan informasi yang akurat tentang pencapaian tujuan instansi. Serta metode pengukuran kinerja yang telah dikumpulkan secara akurat dan ditangani dengan baik digunakan untuk menganalisis dan mengevaluasi tenaga kerja secara menyeluruh. Untuk kepentingan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, laporan disampaikan dengan baik. Laporan ini tidak hanya memberikan informasi yang penting, tetapi juga membantu dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rr. Siti Nur Illiyun Puturani (2020), Dewi Aprilianti dkk (2020) dan Helena Hilda Tambuk (2020) yang menyatakan bahwa variabel sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

### **3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 362,746 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 40 - 2 - 1 = 37$ . Maka diperoleh F tabel sebesar 3,25. Karena F hitung (362,746) > F tabel (3,25) dan

tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar juga menunjukkan proses kerja dan prosedur yang sangat jelas yang diikuti oleh semua pegawai saat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka, membantu proses kerja berjalan dengan efisien, yang menghasilkan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik. Selain itu, Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar memiliki kemampuan untuk mengukur dan melaporkan hasil program yang mereka jalankan. Program-program ini selalu berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, yang menunjukkan komitmen Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Aprilianti (2020), Muhammad Hafzhan (2021), Rr. Siti Nur Illiyun Puturani (2020) bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan berpengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan pendapatan Daerah Kota Makassar.

1. Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parsial atau uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 nilai sig tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperoleh t hitung sebesar 26,231 sedangkan t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  yang ditolak karena t hitung ( $26,231 > t$  tabel ( $2,026$ )) sehingga  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.
2. Sistem Pelaporan secara signifikan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian parsial atau uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 nilai sig tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperoleh t hitung sebesar 5,125 sedangkan t tabel sebesar 2,026. t tabel sebesar 2,026 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena t hitung ( $5,125 > t$  tabel ( $2,026$ )) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

3. Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil pengujian simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 362,746 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 40 - 2 - 1 = 37$ . Maka diperoleh F tabel sebesar 3,25. Karena F hitung (362,476) > F tabel (3,25) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar diharapkan untuk terus mempertahankan dan memaksimalkan Akuntabilitas Kinerja Instansi dan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai dengan melakukan efektivitas pengendalian dan keterbukaan informasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, menambah variabel lain yang berhubungan dengan akuntabilitas kinerja dan menambah sampel yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, M. V., & Nurhayati, N. (2022, January). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pemerintah. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1, pp. 488-493).
- Artini, N. L. W., & Putra, I. P. D. S. (2020). Pengaruh penyajian laporan keuangan daerah, aksesibilitas laporan keuangan dan sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 188-218.
- AMIR, E. S. (2021). PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT (Doctoral dissertation).
- Awaluddin, A., Chahyono, C., & Mane, A. (2022). Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 110-121.
- Bapenda Kota Makassar. (2023, Juli 28). *Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. Retrieved from [bapenda@makassarkota.go.id](mailto:bapenda@makassarkota.go.id): <https://bapenda.makassarkota.go.id/>
- Dwi Fitri Puspa, R. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Pemerintah Desa, Sistem Pengendalian Internal, dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi Vol. 20 No.2*, 286-287.
- Damayanti, I. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal pada Sistem Akuntansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Semarang). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 12(1), 95-102.
- Fachriansyah, F. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SURYA SATRYA TIMUR BANJARMASIN (Doctoral dissertation, STIE INDONESIA BANJARMASIN).

- Hafzhan, Muhammad. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Isnanto, Y., Suharno, S., & Widarno, B. (2019). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15
- Ismail, A., & Irwan, A. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Pada Manajemen Pendidikan Tinggi. Nas Media Pustaka.
- Mikoshi, M. S. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Empiris Koni Se Sumatera Barat). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 192-199.
- Margaretha, R. (2019). ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN KAS DAN PENGELUARAN KAS PADA GEREJA HKBP KAYU TINGGI JAKARTA TIMUR (*Studi Empiris pada Gereja HKBP Kayu Tinggi Jakarta Timur*) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Mane, A., & Nur, I.(2021). PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK CABANG MAKASSAR
- Pryono, M. I. (2020). *Pengaruh Pengendalian Intern Dan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Pengelolaan Persediaan (Studi Kasus Pada Toko Buku Merauke Kopo Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Polutu, A., Mattoasi, M., & Usman, U. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jambura Accounting Review*, 3(2), 89-101
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Kementerian Sekretasi Negara Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2004. Undang-undang Nomor 32, tentang Pemerintah Daerah. Jakarta. Pemerintah Republik Indonesia. 2004. Undang-undang Nomor 33, tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Jakarta.

- Pemerintah Republik Indonesia. 2008. Peraturan Pemerintah Nomor 60, tentang Sistem Pengendalian Internal. Jakarta.
- Putri, I. S. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Sistem Pengendalian Intern, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Klaten) (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Puturani, R.S.N.I. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPJS Ketenagakerjaan.
- Puturani, R. S. N. I. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Bpjs Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat) (Doctoral dissertation, STIE Ekuitas).
- Rangkuti, A. F. (2021). Analisis Kinerja Pengurus Dalam Mengelola Dana Wakaf Pada Badan Wakaf Indonesia Perwakilan Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Syamsuddin, I., Muhammad, P. N., & Karim, A. (2022). Analisis Kinerja Anggaran Belanja pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018-2020. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 170-177.
- Trisha, I. M. (2020). Desentralisasi Fiskal, Politik Dinasti, 103 Sistem Pengendalian Internal, Kinerja, Akuntabilitas Pelaporan Keuangan: Bukti Empiris di Indonesia. *Akuntanilitas Vol.14, No.1*, 112.
- Yuliastuti, E. R., & Riharjo, I. B. (2020). Pengaruh Kompetensi Petugas, Pengendalian Internal, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(10).



# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171  
Website: [dpmpstp.makassarkota.go.id](http://dpmpstp.makassarkota.go.id)



### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/170/SKP/SB/DPMPSTP/8/2023

#### DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/170/SKP/SB/DPMPSTP/8/2023, Tanggal 08 Agustus 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 070/168/SKP-SB/BKBP/8/2023

#### Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: TIARA APRILIANI SAPUTRI
NIM / Jurusan	: 4519013074 / Akuntansi
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Urip Sumoharjo Km. 04 Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir,-
Waktu Penelitian	: 08 Agustus 2023 - 08 September 2023
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR"

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email [bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com](mailto:bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com).
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2023-08-11 13:53:29



Ditandatangani secara elektronik oleh  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA MAKASSAR

A. ZULKIFLY, S.STP., M.Si.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

## Lampiran 2 Lembar Kuesioner

### LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth. Bpk/Ibu Responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan menyelesaikan tugas akhir sebagai Mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Bosowa, saya:

Nama : Tiara Apriliani Saputri  
Nim 4519013074  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis /Akuntansi

Bermaksud melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan tersebut dengan judul "**Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar**"

Untuk itu saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian tidak untuk disebarluaskan dan kerahasiaan data akan tetap dijaga.

Atas kerja sama yang baik dan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 18 Agustus 2023

Hormat Saya,

(Tiara Apriliani Saputri)

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon ketersediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut:

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  Pria  Wanita
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :  S3  S2  S1  
 D3  SMA
5. Lama Bapak/Ibu bekerja :  1-5 Tahun  5-10 Tahun  
 10-15 Tahun  > 15 Tahun

#### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon kepada Bapak/Ibu sebelum mengisi kuesioner harap membaca semua pernyataan dengan seksama dan baik.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu diantara alternatif yang ada dengan memberikan tanda check list (✓).
3. Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

#### C. DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Pengendalian Internal						
1	Manajemen di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar menunjukkan komitmen terhadap etika dan integritas					

2	Mengkomunikasikan pentingnya pengendalian internal kepada seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					
3	Merancang dan melaksanakan kebijakan dan prosedur pengendalian untuk mengatasi risiko-risiko yang telah diidentifikasi					
4	Penerapan kebijakan dan prosedur pengendalian internal konsisten dilakukan oleh karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					
5	Memiliki pemahaman yang cukup mengenai kebijakan dan prosedur pengendalian internal yang berlaku					
6	Informasi mengenai pengendalian internal dan tujuan organisasi diteruskan secara jelas dan tepat kepada seluruh pegawai					
7	Informasi yang berasal dari berbagai sumber diintegrasikan untuk mendukung pengambilan keputusan					
8	Sering dilakukan pemantauan terhadap efektivitas pengendalian internal di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					
9	Hasil dari pemantauan pengendalian internal dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					
Sistem Pelaporan						
1	Sering dilakukan evaluasi untuk memastikan kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku					
2	BAPENDA Kota Makassar merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan jangka panjangnya serta mengkomunikasikan dan mengimplementasikan rencana strategis yang akan dilakukan					
3	Perjanjian kinerja telah disusun dan dipahami dengan jelas oleh seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					
4	Perjanjian kinerja telah membantu dalam mengarahkan tujuan dan tugas pekerjaan Anda					
5	Sering dilakukan pengukuran kinerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar					

6	Metode pengukuran kinerja yang digunakan memberikan gambaran yang akurat tentang pencapaian tujuan				
7	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar menyimpan dan mengelola data kinerja serta data tersebut digunakan untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja				
8	Laporan kinerja dihasilkan dan disampaikan dengan baik kepada pihak yang berkepentingan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar				
9	Laporan kinerja memberikan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan				
Akuntabilitas Kinerja					
1	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar efektif dalam memastikan kejujuran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab				
2	Anda merasa terlibat dalam upaya untuk mendorong kejujuran dan integritas				
3	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar efektif dalam memastikan kejujuran dalam pelaksanaantugas dan tanggung jawab				
4	Adanya sanksi yang sesuai bagi individu ataukelompok yang melanggar hukum atau regulasi di lingkungan				
5	Proses kerja dan prosedur yang harus diikuti dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabsangat jelas				
6	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar memfasilitasi penggunaan proses kerja yang efisien danefektif				
7	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat baik dalam mengukur dan melaporkan hasil dari program-program yang dilaksanakan				
8	Program-program yang dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan				
9	Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat baik dalam merancang, mengkomunikasikan, dan melaksanakan kebijakan yang mendukung tujuan organisasi				
10	Kebijakan-kebijakan yang dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi dan kondisiyang ada				

## Lampiran 3 Tabulasi Data

Responden	Jenis Kelamin	umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Pengendalian Internal (XI)									Total
					Per.1	Per.2	Per.3	Per.4	Per.5	Per.6	Per.7	Per.8	Per.9	
1	Wanita	31 thn	SMA	10-15 Tahun	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
2	Wanita	23 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
3	Wanita	42 thn	SMA	1-5 Tahun	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
4	Wanita	26 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
5	Pria	35 thn	S2	5-10 Tahun	5	5	4	5	5	4	3	3	4	38
6	Pria	29 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	4	5	5	4	3	3	36
7	Pria	45 thn	S2	5-10 Tahun	5	5	4	3	4	5	5	4	4	39
8	Pria	38 thn	S1	5-10 Tahun	3	4	5	4	3	3	3	4	4	33
9	Wanita	26 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	5	5	4	3	36
10	Pria	27 thn	S2	1-5 Tahun	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
11	Wanita	49 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	5	3	3	4	5	4	4	36
12	Pria	25 thn	SMA	1-5 Tahun	5	4	5	3	3	4	3	5	5	37
13	Wanita	27 thn	S1	1-5 Tahun	4	5	4	4	3	3	4	3	3	33
14	Pria	57 thn	S1	10-15 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
15	Pria	48 thn	S2	10-15 Tahun	3	5	4	5	4	4	4	3	4	36
16	Pria	33 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	3	3	4	4	3	3	4	33
17	Wanita	50 thn	S2	10-15 Tahun	5	4	3	3	4	4	3	5	5	36
18	Pria	30 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	3	4	4	4	4	5	5	39
19	Wanita	31 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	5	5	3	4	4	3	3	36
20	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	3	3	4	4	5	5	36
21	Pria	29 thn	S1	1-5 Tahun	4	4	3	5	5	4	4	4	4	37
22	Pria	44 thn	S2	5-10 Tahun	5	4	3	4	5	4	4	3	5	37
23	Pria	45 thn	S1	5-10 Tahun	5	4	5	3	3	4	4	5	3	36
24	Wanita	40 thn	S2	10-15 Tahun	4	3	4	5	5	4	3	4	4	36
25	Pria	36 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	5	4	4	3	4	4	3	37
26	Wanita	27 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	5	4	3	4	5	3	4	38
27	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
28	Wanita	32 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	4	3	4	5	5	5	4	39
29	Wanita	45 thn	D3	10-15 Tahun	5	5	3	4	5	5	4	4	3	38
30	Wanita	37 thn	S1	1-5 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
31	Pria	47 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
32	Pria	47 thn	S1	10-15 Tahun	2	4	4	4	2	4	4	3	4	31
33	Wanita	39 thn	S2	5-10 Tahun	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31
34	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
35	Wanita	32 thn	SMA	1-5 Tahun	1	4	2	4	3	2	1	3	3	23
36	Wanita	36 thn	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	2	4	2	2	3	26
37	Pria	32 thn	SMA	1-5 Tahun	5	5	5	4	5	4	4	4	3	39
38	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	4	3	3	3	2	3	2	2	2	24
39	Wanita	41 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	2	3	4	3	3	4	31
40	Wanita	24 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	3	3	5	3	4	3	2	31

Responden	Jenis Kelamin	umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Sistem Pelaporan (X2)									Total
					Per. 1	Per.2	Per.3	Per.4	Per.5	Per.6	Per.7	Per.8	Per.9	
1	Wanita	31 thn	SMA	10-15 Tahun	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
2	Wanita	23 thn	SMA	1-5 Tahun	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
3	Wanita	42 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
4	Wanita	26 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
5	Pria	35 thn	S2	5-10 Tahun	5	4	5	5	4	4	3	3	3	36
6	Pria	29 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	3	3	4	4	5	5	36
7	Pria	45 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	3	5	5	4	4	5	4	38
8	Pria	38 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
9	Wanita	26 thn	S1	5-10 Tahun	5	4	4	4	5	3	4	4	4	37
10	Pria	27 thn	S1	1-5 Tahun	5	5	4	3	4	5	5	5	5	41
11	Wanita	49 thn	S1	5-10 Tahun	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
12	Pria	25 thn	SMA	1-5 Tahun	5	4	4	4	4	3	3	5	4	36
13	Wanita	27 thn	S1	1-5 Tahun	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36
14	Pria	57 thn	S1	10-15 Tahun	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
15	Pria	48 thn	S2	10-15 Tahun	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
16	Pria	33 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	3	4	4	4	4	3	3	34
17	Wanita	50 thn	S2	10-15 Tahun	5	4	4	4	3	3	4	4	5	36
18	Pria	30 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
19	Wanita	31 thn	S1	1-5 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
20	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
21	Pria	29 thn	S1	1-5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	Pria	44 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	3	4	5	5	4	4	5	38
23	Pria	45 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	3	3	3	5	4	4	34
24	Wanita	40 thn	S2	10-15 Tahun	5	4	4	5	4	4	4	3	4	37
25	Pria	36 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	3	4	3	5	5	3	3	36
26	Wanita	27 thn	S1	5-10 Tahun	4	3	5	4	4	5	4	4	4	37
27	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	3	3	1	5	3	4	5	5	4	33
28	Wanita	32 thn	S1	1-5 Tahun	3	3	2	4	3	3	5	4	3	30
29	Wanita	45 thn	D3	10-15 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	3	4	41
30	Wanita	37 thn	S1	1-5 Tahun	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
31	Pria	47 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
32	Pria	47 thn	S1	10-15 Tahun	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
33	Wanita	39 thn	S2	5-10 Tahun	4	3	1	4	4	4	4	4	4	32
34	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33
35	Wanita	32 thn	SMA	1-5 Tahun	3	4	2	3	3	3	4	4	5	31
36	Wanita	36 thn	S1	5-10 Tahun	4	3	3	4	4	4	3	5	4	34
37	Pria	32 thn	SMA	1-5 Tahun	5	5	5	4	3	5	4	4	4	39
38	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	2	2	3	3	3	3	3	4	4	27
39	Wanita	41 thn	S1	5-10 Tahun	1	3	3	2	5	3	1	2	3	23
40	Wanita	24 thn	SMA	1-5 Tahun	5	5	2	2	3	3	2	4	5	31

Responden	Jenis Kelamin	umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Akuntabilitas Kinerja (Y)										Total
					Per. 1	Per.2	Per.3	Per.4	Per.5	Per.6	Per.7	Per.8	Per.9	Per.10	
1	Wanita	31 thn	SMA	10-15 Tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
2	Wanita	23 thn	SMA	1-5 Tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
3	Wanita	42 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
4	Wanita	26 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
5	Pria	35 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
6	Pria	29 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
7	Pria	45 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
8	Pria	38 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	40
9	wanita	26 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	40
10	Pria	27 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
11	Wanita	49 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
12	Pria	25 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
13	Wanita	27 thn	S1	1-5 Tahun	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	41
14	Pria	57 thn	S1	10-15 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40
15	Pria	48 thn	S2	10-15 Tahun	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	40
16	Pria	33 thn	S1	1-5 Tahun	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	41
17	Wanita	50 thn	S2	10-15 Tahun	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	41
18	Pria	30 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
19	Wanita	31 thn	S1	1-5 Tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
20	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
21	Pria	29 thn	S1	1-5 Tahun	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	42
22	Pria	44 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
23	Pria	45 thn	S1	5-10 Tahun	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	40
24	Wanita	40 thn	S2	10-15 Tahun	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	42
25	Pria	36 thn	S1	5-10 Tahun	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39
26	Wanita	27 thn	S1	5-10 Tahun	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	35
27	Pria	28 thn	SMA	1-5 Tahun	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	43
28	Wanita	32 thn	S1	1-5 Tahun	4	4	1	5	4	4	3	3	4	5	37
29	Wanita	45 thn	D3	10-15 Tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37
30	Wanita	37 thn	S1	1-5 Tahun	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
31	Pria	47 thn	S2	5-10 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
32	Pria	47 thn	S1	10-15 Tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37
33	Wanita	39 thn	S2	5-10 Tahun	4	5	1	2	5	4	5	2	4	4	36
34	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	1	2	4	4	3	4	4	2	4	5	33
35	Wanita	32 thn	SMA	1-5 Tahun	3	3	4	1	4	1	3	3	1	3	26
36	Wanita	36 thn	S1	5-10 Tahun	2	3	3	4	5	5	2	2	4	3	33
37	Pria	32 thn	SMA	1-5 Tahun	5	2	2	3	3	2	2	3	5	4	31
38	Wanita	33 thn	S1	5-10 Tahun	3	2	4	3	4	2	3	1	3	3	28
39	Wanita	41 thn	S1	5-10 Tahun	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	37
40	Wanita	24 thn	SMA	1-5 Tahun	1	3	2	5	2	5	4	3	2	4	31

## Lampiran 4 Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

### Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	40	23,00	44,00	35,0500	4,18759
Sistem Pelaporan	40	23,00	42,00	35,0750	3,79870
Akuntabilitas Kinerja	40	26,00	45,00	38,6500	4,42922
Valid N (listwise)	40				

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,26778466
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,073
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		,257
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Multikoleaniritas

### Coefficients<sup>a</sup>

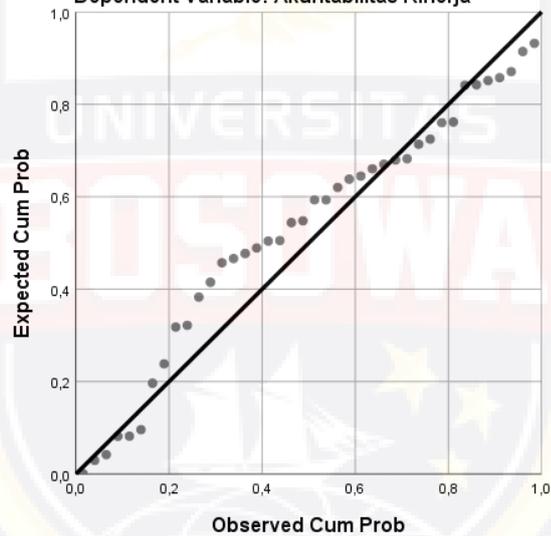
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengendalian Internal	,714	1,401
	Sistem Pelaporan	,714	1,401

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

## Uji Heteroskeditas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja



## Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,277	,949		13,997	,000
	Pengendalian Internal	,689	,026	,951	26,231	,000
	Sistem Pelaporan	,344	,067	,186	5,125	,000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

## Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,277	,949		13,997	,000
	Pengendalian Internal	,689	,026	,951	26,231	,000
	Sistem Pelaporan	,344	,067	,186	5,125	,000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

## Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,868	2	170,934	362,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17,435	37	,471		
	Total	359,303	39			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Pelaporan, Pengendalian Internal

## Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,951	,949	,68646

a. Predictors: (Constant), Sistem Pelaporan, Pengendalian Internal