

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM PELAPORAN  
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN**

**(Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Ujian Sarjana Akuntansi

Program Studi S1 Akuntansi

**RR. SITI NUR ILLIYUN PUTURANI**

**C10160230**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) EKUITAS**

**BANDUNG**

**2020**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM PELAPORAN  
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN**

**(Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat)**

**RR. SITI NUR ILLIYUN PUTURANI**

**NPM: C10160230**

Bandung, 13 Maret 2020

Pembimbing



**Yuyus Yudistria, SE.,ME.**

Mengetahui,

Ketua STIE Ekuitas

Ketua Program Studi

S1 Akuntansi



**Prof. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, CSP.**

**Dwi Puryati, SE., M.Si., Ak., CA.**

**Tanggung jawab yuridis ada pada peneliti**

**PERNYATAAN**  
**PROGRAM SARJANA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing dan penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 22 Januari 2020

Yang menyatakan,

**RR. Siti Nur Illiyun Puturani**

**PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN  
AKUNTANSI DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS  
KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN**

**(Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat)**

**Oleh :**

**RR. Siti Nur Illiyun Puturani**

**Pembimbing :**

**Yuyus Yudistria, SE., ME**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat. Teknik penentuan sampel menggunakan *Probability Sampling* dan jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Data yang ada dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. pengendalian internal dan sistem pelaporan secara simultan memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 78,8%.

**Kata Kunci :** pengendalian internal, sistem pelaporan, akuntabilitas kinerja

***THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL AND REPORTING SYSTEM TO  
THE PERFORMANCE ACCOUNTABILITY OF BPJS KETENAGAKERJAAN***

***(The Study of BPJS employment regional office of West Java)***

***Written by :***

**RR. Siti Nur Illiyun Puturani**

***Preceptor :***

**Yuyus Yudistria, SE., ME**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of internal control and reporting system to the performance accountability of BPJS employment. The research method used in this research is quantitative method with descriptive and verification approach. Population in this research were employees of BPJS employment regional office of West Java. The sampling technique used is Probability Sampling and the number of respondents sampled in this study was 30 people. Data in this study were processed using application of SPSS 23. The results showed that partially clarity of internal control and reporting system a significant effect to the performance accountability. Internal control and reporting system simultaneously have an influence on the performance accountability with a coefficient of determination of 78,8%.*

***Keywords : Internal control, reporting system, performance accountability***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu wata'ala*, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya guna memenuhi salah satu syarat ujian sarjana ekonomi program studi S1 Akuntansi dengan **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat)”**. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa tetap tercurah kepada Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam* beserta keluarganya, sahabatnya dan seluruh umatnya.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penelitian ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun pada akhirnya dapat dilalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.rer.nat. M. Fani Cahyandito, SE., M.Sc., CSP selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
2. Dr. Ir. Dani Dagustani, MM selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
3. Dr. Hery Achmad Buchory, SE., MM selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.

4. Dr. Sudi Rahayu, SE., MM selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
5. Dwi Puryati, SE., M.Si., Ak., CA selaku ketua program studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
6. Yuyus Yudistria, SE., ME selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan pengarahan selama penulis melakukan perampungan penelitian ini di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
7. Tri Widiastuty, SE., Ak., M.Si selaku dosen wali dan dosen konsul yang telah membimbing serta memberikan pengarahan selama menempuh perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
8. Para dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.
9. Kedua orangtua tercinta Ir. Muhamad Sidarta dan Dedeh Deni Wati yang selalu ikhlas memberikan dukungan serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini., beserta kakak-kakak tersayang Willy Daegal Patuwijaya, Yuthika Hayati Zakka, Noki Cigra Nurdiantoro, Pipin Fatonah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Dan tidak ketinggalan keponakan tersayang Yuno Putra Nurdiantoro yang selalu ceria memberikan semangat kepada penulis.

10. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
11. Seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat yang telah memberikan arahan dan senantiasa membantu dalam pengambilan data.
12. Sahabat-sahabat terbaik dan seperjuangan Hani Kusumawati, Widiyastuti, Shiba Putri Salsabil, Rismawati, Endah Setia Ningsih, Winda Dewi, Kintan Aulia dan Dewi Sri Wahyuni yang telah membantu, dan memberikan semangat hingga do'a, serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
13. Kirana Putri, Winda MK, Tia dan Icha yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa membantu ketika penulis mengalami kesulitan.
14. Fitri Fatimah dan Gita Monika yang memberikan semangat hingga do'a.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang akuntansi keuangan.

Bandung, Januari 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

**ABSTRAK..... iv**

***ABSTRACT*..... v**

**KATA PENGANTAR..... vi**

**DAFTAR ISI ..... ix**

**DAFTAR TABEL ..... xiv**

**DAFTAR GAMBAR..... xvi**

**DAFTAR LAMPIRAN ..... xvii**

**BAB I..... Error! Bookmark not defined.**

**PENDAHULUAN ..... Error! Bookmark not defined.**

1.1 Latar Belakang..... **Error! Bookmark not defined.**

1.2 Rumusan Masalah..... 3

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian ..... 4

1.4	Kegunaan Penelitian .....	4
1.5	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	5
<b>BAB II .....</b>		<b>6</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>		
<b>PENELITIAN .....</b>		<b>6</b>
2.1	Tinjauan Pustaka.....	6
2.1.1	Pengendalian Internal .....	6
2.1.1.1	Pengertian Pengendalian Internal .....	6
2.1.1.2	Tujuan Pengendalian Internal.....	8
2.1.1.3	Komponen Pengendalian Internal.....	9
2.1.2	Sistem Pelaporan .....	13
2.1.3	Akuntabilitas Kinerja.....	15
2.1.3.1	Pengertian Akuntabilitas .....	15
2.1.3.2	Pengertian Kinerja .....	16
2.1.3.3	Pengertian Akuntabilitas Kinerja.....	18
2.1.4	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
2.2	Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.2</b>
2.2.1	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.4</b>	

2.2.2	Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja .....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.5</b>	
2.3	Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III.....</b>		<b>28</b>
<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>		<b>28</b>
3.1	Objek Penelitian .....	28
3.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	28
3.1.1.1	BPJS Ketenagakerjaan .....	28
3.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	31
3.1.1.3	Lokasi Perusahaan .....	32
3.2	Metode Penelitian .....	32
3.2.1	Metode yang Digunakan .....	32
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	33
3.2.3	Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	36
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.5	Metode Pengujian Data.....	39
3.2.5.1	Uji Validitas.....	39
3.2.5.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.3	Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	41

3.3.1	Rancangan Analisis Data .....	41
3.3.1.1	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.3.1.2	Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.3.1.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	45
3.3.2	Pengujian Hipotesis .....	47
3.3.2.1	Uji Signifikasi Parsial(Uji T).....	47
3.3.2.2	Uji Signifikasi Simultan (Uji F) .....	48
3.3.2.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
<b>BAB IV</b>	.....	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>51</b>
4.1	Uji Instrumen.....	51
4.1.1	Hasil Uji Validitas .....	51
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> 3
4.1.3	Gambaran Umum Responden .....	55
4.2	Hasil Penelitian .....	58
4.2.1	Gambaran Hasil Penelitian.....	58
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	61
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4.2.4	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	67

4.2.5	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	69
4.2.5.1	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.3	Pembahasan.....	71
4.3.1	Pengendalian Internal Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat .....	71
4.3.2	Sistem Pelaporan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat .....	72
4.3.3	Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat .....	72
4.3.4	Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat Secara Parsial .....	73
4.3.5	Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat Secara Simultan .....	76
<b>BAB V</b>	.....	<b>78</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>78</b>
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>81</b>



## DAFTAR TABEL

2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	19
3.1	Tabel Kategori Program BPJS Ketenagakerjaan .....	30
3.2	Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	34
3.3	Tabel Skor/Bobot penilaian Kuesioner berdasarkan skala <i>likert</i> .....	39
3.4	Tabel Nilai dan Tingkat Reliabilitas.....	41
3.5	Tabel Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	44
3.6	Tabel Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	46
4.1	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal .....	51
4.2	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pelaporan .....	52
4.3	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja .....	53
4.4	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal.....	54
4.5	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Pelaporan.....	54
4.6	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntabilitas Kinerja .....	54
4.7	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesione .....	55
4.8	Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.9	Tabel Data Responden Berdasarkan Usia.....	56

4.10	Tabel Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
4.11	Tabel Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
4.12	Tabel Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Internal (X1).....	58
4.13	Tabel Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pelaporan (X2).....	59
4.14	Tabel Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas Kinerja (Y).....	60
4.15	Tabel Hasil Uji Normalitas .....	62
4.16	Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.17	Tabel Hasil Uji Autokorelasi .....	65
4.18	Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.19	Tabel Hasil Uji T.....	67
4.20	Tabel Hasil Uji F.....	69
4.21	Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70



## DAFTAR GAMBAR

2.1	Gambar Kerangka Pemikiran.....	26
2.2	Gambar Paradigma Penelitian.....	26
4.1	Gambar Garis Kontinum Variabel Pengendalian Internal.....	59
4.2	Gambar Garis Kontinum Variabel Sistem Pelaporan.....	60
4.3	Gambar Garis Kontinum Variabel Akuntabilitas Kinerja .....	61
4.4	Gambar Grafik Normal P-Plot (SPSS v.23) .....	62
4.5	Gambar Grafik Uji Heterokedastisitas .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Pengajuan Judul
- Lampiran 2 Formulir Perubahan Judul
- Lampiran 3 Surat Keputusan (SK) Bimbingan Skripsi
- Lampiran 4 Kartu Bimbingan
- Lampiran 5 Surat Pemberian Izin Penelitian dan Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 6 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8 *Output* Pengolahan Data SPSS Ver.23
- Lampiran 9 Tabel r
- Lampiran 10 Tabel t
- Lampiran 11 Tabel F
- Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah setidaknya mencakup perkembangan keluaran dari masing-masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing-masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD. Menurut Instruksi Presiden Nomor : 7 Tahun 1999 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab.

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara

periodik (Pusdiklatwas BPKP, 2011:2). Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil, bersih dan bertanggung jawab, perlu adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuannya dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seluruh instansi Pemerintah wajib memahami lingkup akuntabilitasnya sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Dalam rangka pertanggungjawaban setiap entitas pelaporan wajib menyusun dan menyajikan laporan keuangan dan laporan kinerja. Laporan kinerja instansi pemerintah dihasilkan dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diselenggarakan oleh masing-masing entitas pelaporan dan atau entitas akuntansi.

Pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Menurut Indra Bastian (2011) dalam bukunya, sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Menurut Mei Anjarwati (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi atau laporan keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk memberikan mengambil keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Fenomena mengenai penelitian ini yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) kembali memberikan apresiasi kepada BPJS Ketenagakerjaan yang telah melakukan pengendalian gratifikasi dengan baik. BPJS Ketenagakerjaan diberikan

Penghargaan sebagai Lembaga dengan Sistem Pengendalian Gratifikasi Terbaik Tahun 2018. Ini merupakan kerja keras, profesionalitas dan bentuk konsistensi dari seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan dalam penerapan *Good Governance* (GG) dalam membangun tata kelola lembaga yang baik dan dalam menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan terus menjaga kualitas layanan untuk melindungi seluruh pekerja Indonesia, Ini merupakan hasil evaluasi dari KPK sepanjang tahun 2018 atas upaya pengendalian gratifikasi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan juga telah menerima penghargaan yang sama pada tahun 2017 (<https://www.idntimes.com>, diunduh pada tanggal 10 November 2019).

Maka dalam penelitian ini penulis berkeinginan untuk meneliti pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan studi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengendalian internal di BPJS Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana sistem pelaporan di BPJS Ketenagakerjaan.

3. Bagaimana akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan.
4. Bagaimana pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan secara simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengendalian internal di BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui sistem pelaporan di BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan secara parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan secara simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan maksud dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis.

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis pada penelitian ini yaitu untuk menambah wawasan mengenai akuntabilitas kinerja dan lebih memahami mengenai

bagaimana pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan evaluasi dan sebagai dasar untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat

b. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan penulis kesempatan untuk lebih memahami mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja dan dapat dijadikan sarana dalam pembelajaran untuk memperdalam wawasan.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau sumber informasi dalam penelitian Selanjutnya agar wilayah penelitian lebih meluas dan mendalam pada bidang penelitian ini.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat yang berlokasi di Jl. P.H. Hasan Mustafa No. 39 Bandung (Lantai 3) Bandung 40124. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan selesai.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**  
**PENELITIAN**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Pengendalian Internal**

**2.1.1.1 Pengertian Pengendalian Internal**

Pengendalian atau *controlling* adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan, melalui pengawasan, pengukuran, penilaian, evaluasi, dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Azis dan Irjayanti, 2014:210). Pengendalian tercapai bila perilaku dan prosedur kerja sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan tercapai. Pengendalian bukan hanya sekedar proses fakta, namun tindakan pencegahan juga merupakan bentuk pengendalian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah proses tindakan pencegahan berupa pengawasan, pengukuran, penilaian, evaluasi dan perbaikan kinerja yang dilakukan untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.

Penerapan pengendalian dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Menurut Romney dan Steinbart (2015:226) mengenai pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Pengendalian internal (internal control) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sebuah proses karena ia menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen.”



Dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk tujuan pengendalian berupa mengamankan aset, mengelola catatan secara detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan reliabel, menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.

Adapun pengertian pengendalian internal menurut Hery (2014:11), yaitu:

“Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.”

Menurut Arens et al. (2015:340), pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya.

Berdasarkan pengertian pengendalian internal diatas, kita dapat memahami bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur, yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk memberikan kepastian dan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan, sasaran organisasi, pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum. Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (*fraud*) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

### **2.1.1.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Menurut Arens et al. (2015:340), manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang pengendalian internal yang efektif. Tujuan tersebut adalah:

1. Reliabilitas laporan keuangan. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.
2. Efisiensi dan efektivitas operasi. Pengendalian internal dalam perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan non keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.
3. Ketaatan pada hukum dan peraturan. Selain mematuhi ketentuan hukum, organisasi-organisasi publik maupun nonpublik dan nirlaba diwajibkan menaati berbagai hukum dan peraturan.

Menurut Hery (2014:160) tujuan dari pengendalian internal tidak lain adalah untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa:

1. Aset yang dimiliki oleh perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya dan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata, bukan untuk kepentingan individu (perorangan), oknum karyawan tertentu. Dengan demikian, pengendalian internal diterapkan agar aset

perusahaan dapat terlindungi dengan baik dari tindakan penyelewengan dan kepentingan perorangan.

2. informasi akuntansi perusahaan tersedia secara akurat dan dapat diandalkan. Ini dilakukan dengan cara memperkecil resiko baik atas salah saji laporan keuangan yang disengaja atau tidak disengaja (kelalaian).
3. Karyawan telah menaati hukum dan peraturan.

Sedangkan tujuan pengendalian internal yang dikemukakan oleh Mulyadi (2016:129) adalah menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhi kebijakan manajemen.

Dari pendapat yang kemukakan diatas bahwa tujuan pengendalian internal adalah untuk mencapainya tujuan perusahaan, kepatuhan terhadap hukum dan efektivitas, menjaga kekayaan serta catatan organisasi, keandalan laporan keuangan, jika pengendalian internal tersebut dapat berjalan dengan baik.

### **2.1.1.3 Komponen Pengendalian Internal**

Pengendalian internal terdiri dari komponen-komponen yang saling terkait dan terpadu untuk mewujudkan sebuah pengendalian yang efektif. Dijelaskan oleh *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission/COSO* (dalam Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA), 2008) dimana dalam suatu pengendalian internal terdapat 5 komponen. Lima komponen tersebut adalah:

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian menentukan arah perusahaan dan mempengaruhi kesadaran pengendalian pihak manajemen dan karyawan.

Lingkungan pengendalian sangat penting karena menjadi dasar keefektifan dari unsur-unsur pengendalian internal yang lain.

2. Penilaian resiko

Messier et al. (2014:197) mendefinisikan penilaian risiko sebagai proses mengidentifikasi dan merespon risiko bisnis. Proses penilaian risiko harus mempertimbangkan kejadian eksternal dan internal dan keadaan yang mungkin timbul dan memengaruhi kemampuan entitas. Menurut Arens et al. (2015:349), pengetahuan tentang proses penilaian risiko diperoleh dari bagaimana manajemen mengidentifikasi risiko-risiko yang relevan dengan pelaporan keuangan, mengevaluasi signifikan dan kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan tindakan apa yang diperlukan untuk menangani risiko.

3. Informasi dan komunikasi

Menurut Messier et al. (2014:198), suatu sistem informasi terdiri dari infrastruktur (komponen fisik dan perangkat keras), perangkat lunak, orang, prosedur (manual dan otomatis), dan data. Sistem informasi yang relevan mencakup sistem akuntansi yang terdiri dari prosedur (baik otomatis atau manual) dan catatan yang dibentuk untuk memulai mengotorisasi, merekam, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas aset dan kewajiban terkait. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:189) komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada didalam maupun diluar organisasi. Komunikasi ini

mencakup sistem pelaporan penyimpangan kepada pihak yang lebih tinggi dalam entitas.

#### 4. Aktivitas pengendalian

Arens et al. (2015:349) mendefinisikan aktivitas pengendalian sebagai kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian umumnya dibagi beberapa jenis, yaitu:

- a. Pemisahan tugas yang memadai
- b. Otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas
- c. Dokumentasi dan catatan yang memadai
- d. Pengendalian fisik atas aset dan catatan
- e. Keterbatasan Sistem Pengendalian Internal

Mulyadi (2014:181) menjelaskan bahwa ada beberapa keterbatasan pengendalian intern suatu entitas. Keterbatasan yang melekat dalam setiap pengendalian intern adalah:

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan. Seringkali manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu atau tekanan lain.
- 2) Gangguan. Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena kelalaian, tidak adanya perhatian, atau kelelahan.

- 3) Kolusi. Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi. Kolusi mengakibatkan bobolnya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidakberesan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian intern yang dirancang.
- 4) Pengabaian oleh manajemen. Manajemen dapat mengabaikan kebijakan atau prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan, atau kepatuhan semu.
- 5) Biaya lawan manfaat. Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut.

#### 5. Pemantauan (Monitoring)

Messier et al. (2014:200) mendefinisikan pemantauan pengendalian sebagai proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal dari waktu ke waktu. Pemantauan dapat dilakukan melalui kegiatan yang sedang berlangsung atau evaluasi terpisah. Arens et al. (2015:354) menjelaskan bahwa bagi banyak perusahaan, departemen audit internal sangat penting demi tercapainya pemantauan yang efektif atas kinerja operasi pengendalian internal. Agar efektif, fungsi audit internal harus dilakukan oleh staf yang independen dari departemen operasi maupun departemen akuntansi yang melaporkan langsung ke tingkat otoritas yang lebih tinggi dalam organisasi, baik manajemen puncak atau komite audit dewan direksi.

Menurut Mulyadi (2016:130), unsur sistem pengendalian internal adalah:

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban.
- c. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.1.2 Sistem Pelaporan**

Mei Anjarwati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi atau laporan keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk memberikan mengambil keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Sistem pelaporan untuk organisasi sektor publik di Indonesia diatur dalam:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrua. 18
2. Peraturan Pemerintah RI No. 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
3. Peraturan Pemerintah RI No. 56 tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Selain itu dikatakan pula masih diperlukan prinsip-prinsip lain agar laporan berkualitas, yaitu:

1. Prinsip Pertanggungjawaban.

Lingkupnya jelas dan dimengerti oleh pembaca laporan.

2. Prinsip Pengecualian.

Melaporkan hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban. Misalnya perbedaan-perbedaan antara realisasi dengan target, penyimpangan dari rencana karena alasan tertentu.

3. Prinsip Akuntabilitas.

Prinsip ini mensyaratkan yang utama dilaporkan adalah hal-hal yang dominan yang membuat sukses dan gagal.

4. Prinsip Perbandingan.

Laporan dapat memberikan gambaran keadaan masa yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau dengan unit lain.

5. Prinsip Manfaat.

Prinsip ini dikehendaki bahwa suatu laporan mempertimbangkan manfaat biayanya.

Pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada publik yaitu berupa laporan keuangan. Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama suatu periode pelaporan. Pelaporan keuangan



pemerintah menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas bagi keputusan ekonomi, sosial maupun politik.

Laporan keuangan ini digunakan untuk mengukur kinerja yang dihasilkan selama periode tertentu, memonitor kerja serta dijadikan sebagai bahan pengevaluasian manajemen, dan lain-lain. Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan dan tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya.

### **2.1.3 Akuntabilitas Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas**

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Definisi akuntabilitas menurut Penny Kusumastuti (2014:2) adalah sebagai berikut :

“Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya.”

Kemudian, akuntabilitas menurut Abdul Hafiz Tanjung (2014:11) yaitu mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kegiatan suatu entitas pelaporan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Sedangkan menurut Djajil (2014: 63), Akuntabilitas adalah sebuah konsep etika yang dekat dengan administrasi publik pemerintahan (lembaga eksekutif pemerintah, lembaga legislatif parlemen dan lembaga yudikatif) yang mempunyai beberapa arti antara lain, hal ini sering digunakan secara sinonim dengan konsep-konsep seperti yang dapat dipertanggungjawabkan (responsibility), yang dapat dipertanyakan (answerability), yang dapat dipersalahkan (blameworthiness) dan yang mempunyai keterkaitan dengan harapan dapat menerangkan salah satu aspek dari administrasi publik/pemerintah.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik.

### **2.1.3.2 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Performance yang artinya Manner Of Functioning, artinya sejauh mana atau bagaimana suatu organisasi ataupun individu berfungsi sesuai dengan posisi dan atau tugasnya. Organisasi sektor publik memiliki tugas utama menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat. Dalam suatu pemerintahan atau demokrasi, hubungan antara pemerintah dan masyarakat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (agency relationship), dalam hal ini pemerintah sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh masyarakat sebagai principal, baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui wakil-wakilnya (Mahmudi, 2015:8). Kemudian Mahmudi melanjutkan bahwa hubungan antara pemerintah dengan masyarakat merupakan sebuah hubungan pertanggungjawaban, pemerintah sebagai agen harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang telah memberikan dana (public fund) kepada pemerintah.

Menurut Mahsun (2016:25) kinerja (performance) dapat didefinisikan sebagai berikut:

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.”

Adapun Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mahmudi (2015:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan

keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

4. Faktor kontekstual atau situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi

### **2.1.3.3 Pengertian Akuntabilitas Kinerja**

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. (LAN dan BPKP 2000)

Berdasarkan Instruksi presiden No 7 tahun 1999 memberikan pengertian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Menurut instruksi Presiden No 7 tahun 1999, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrument, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan strategi
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja

4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

#### 2.1.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Netty Herawaty (2011)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi	Apabila dilihat dari pengujian secara parsial ada beberapa variabel yang berpengaruh negatif yaitu variabel yaitu variabel sistem pelaporan (X3) mempunyai pengaruh positif variabel X1 (Kejelasan sasaran anggaran) dan X2 (Pengendalian akuntansi). Jika dilihat dari pengujian simultan bahwa semua variabel bebas yaitu kejelasan sasaran anggaran (X1), pengendalian akuntansi (X2) dan sistem pelaporan (X3) mempunyai pengaruh positif

			signifikan terhadap variabel dependen (akuntabilitas kinerja).
2	Mei Anjarwati (2012)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.  semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3	Ni Made Mega Cahyani dan I Made Karya Utama (2015)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan sasaran anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah,  Efektivitas pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

			Kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
4	Riska Dwi Fitriana, Nur Hidayati, M. Cholid Mawardi (2018)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo	Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Variabel Pengendalian Akuntansi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Variabel Sistem Pelaporan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan

			<p>sistem pelaporan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p>
--	--	--	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dianalisis tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017:60).

Tercapainya indikator kinerja instansi pemerintah merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dalam yang menyatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas kinerja terkait erat dengan tata kelola pemerintahan yang baik, 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.



Pengendalian internal (internal control) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sebuah proses karena ia menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen (Romney dan Steinbart, 2015:226). Dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk tujuan pengendalian berupa mengamankan aset, mengelola catatan secara detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan reliabel, menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.

Pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya (Arens et al,2015:340). Dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (*fraud*) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

Sistem pelaporan mengurangi tingkat ketidakpastian yang berkaitan dengan suatu masalah yang dihadapi dalam pengambil keputusan, dan mempengaruhi perilaku pengambil keputusan dengan cara yang positif sehingga akuntabilitas dapat terwujud. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi atau laporan keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan

untuk memberikan mengambil keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Mei Anjarwati, 2012).

### **2.2.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Menurut penelitian *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian tersebut dicapai, meliputi efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dapat tercapai.

Penerapan pengendalian dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya, dengan adanya penerapan pengendalian intern dalam setiap kegiatan operasi perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan (*fraud*) baik yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya (Arens et al, 2015:340).

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dengan akuntabilitas kinerja memiliki pengaruh dimana jika pengendalian internalnya baik maka akuntabilitas kinerja akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mei Anjarwati (2012), Netty Herawaty (2011), Ni Made Mega Cahyani dan I Made Karya Utama (2015), Riska Dwi Fitriana dkk (2018)

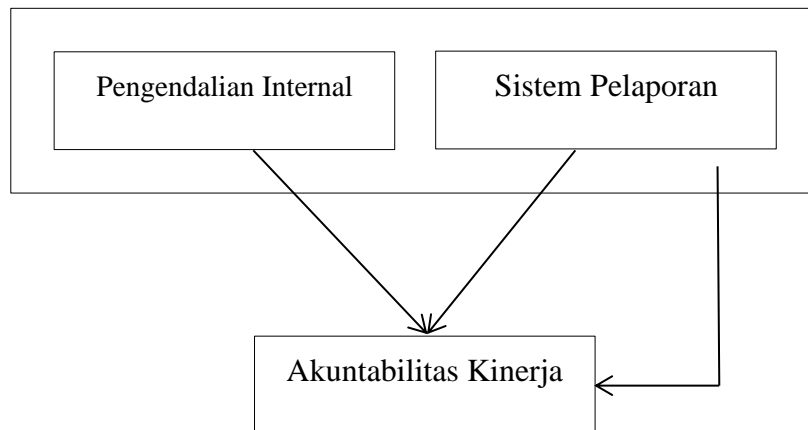
yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

### **2.2.2 Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja**

Berdasarkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) mengemukakan, laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Pelaporan keuangan pemerintah menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para pengguna dalam menilai akuntabilitas bagi keputusan ekonomi, sosial maupun politik. Laporan keuangan terutama digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, serta membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang-undangan. (Deddi Nordiawan, 2011).

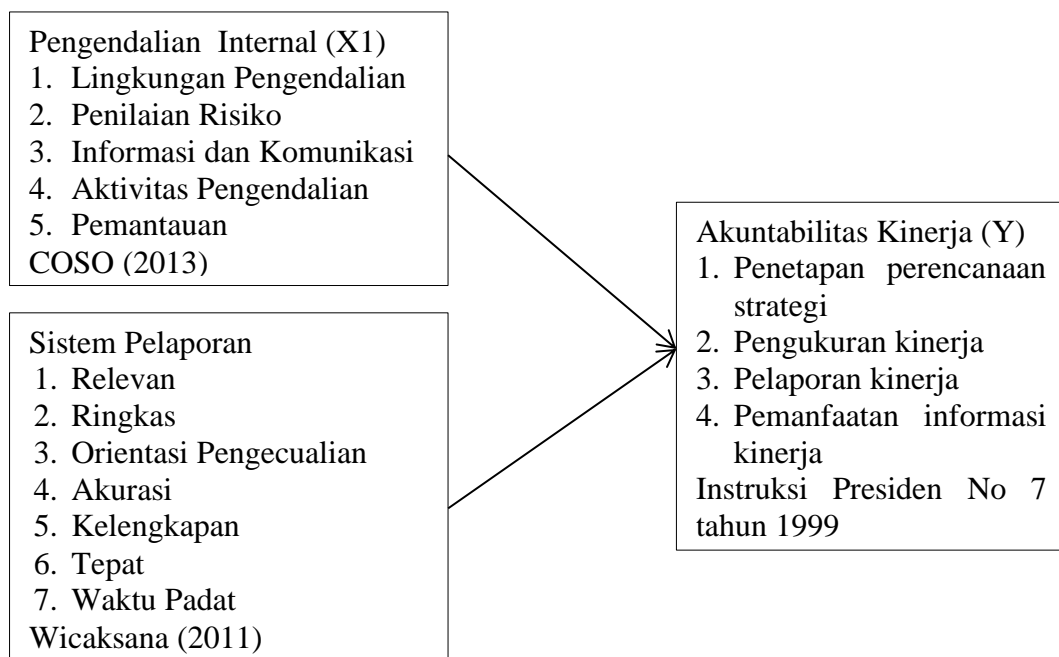
Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja memiliki pengaruh dimana jika sistem pelaporannya baik maka akuntabilitas kinerja akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Netty Herawaty (2011), Mei Anjarwati (2012), Ni Made Mega Cahyani dan I Made Karya Utama (2015), Riska Dwi Fitriana dkk (2018) yang menyatakan bahwa sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan penjelasan teori serta didukung penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Adapun paradigma penelitian yang menjadi indikator dalam variabel pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:64), hipotesis merupakan Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Semakin baik pengendalian internal maka semakin baik akuntabilitas kinerja.

H2 : Semakin baik sistem pelaporan maka semakin baik akuntabilitas kinerja.

H3 : Semakin baik pengendalian internal dan sistem pelaporan maka semakin baik akuntabilitas kinerja.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2017:41) pengertian objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pengendalian internal ( $X_1$ ), sistem pelaporan ( $X_2$ ) dan akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

#### **3.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **3.1.1.1 BPJS Ketenagakerjaan**

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dan keluarganya terus

berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Berikut ini adalah kategori program BPJS Ketenagakerjaan :

**Tabel 3.1. Kategori Program BPJS Ketenagakerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Program</b>
Pekerja Penerima Upah (PU) adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan Kecelakaan Kerja</li> <li>• Jaminan Kematian</li> <li>• Jaminan Hari Tua</li> <li>• Jaminan Pensiun</li> </ul>
Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untu memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan Kecelakaan Kerja</li> <li>• Jaminan Kematian</li> <li>• Jaminan Hari Tua</li> </ul>



Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan Kecelakaan Kerja</li> <li>• Jaminan Kematian</li> </ul>
Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan Kecelakaan Kerja</li> <li>• Jaminan Kematian</li> <li>• Jaminan Hari Tua</li> </ul>

Sumber : <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>

### 3.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

#### 1. Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

#### 2. Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- a. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional
- d. Filosofi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

### **3.1.1.3 Lokasi Perusahaan**

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat berlokasi di Jl. P.H. Hasan Mustafa No. 39 Bandung (Lantai 3) Bandung 40124.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Metode yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selain itu metode kuantitatif penelitian ini menggunakan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan verifikatif. Yang dimaksud dengan pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:37) penelitian verifikatif merupakan suatu metode penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan

kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian perhitungan statistik yang didapat dari hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

#### 1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (X) yaitu pengendalian internal sebagai  $X_1$  dan sistem pelaporan sebagai  $X_2$ .

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja (Y).

**Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep	Indikator	Skala	No Item
Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> ) Arens et al. (2015:340)	Pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Arens et al. (2015:340)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan pengendalian</li> <li>• Penilaian Resiko</li> <li>• Kegiatan pengendalian</li> <li>• Informasi dan komunikasi</li> <li>• Pemantauan pengendalian intern</li> </ul> Arens et al. (2015:349)	Ordinal	1-15
Sistem Pelaporan (X <sub>2</sub> ) Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	Laporan yang baik adalah laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Selain itu dikatakan pula masih diperlukan prinsip-prinsip lain agar laporan berkualitas, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkupnya jelas dan dimengerti oleh pembaca laporan.</li> <li>2. Melaporkan hal-hal yang penting dan relevan bagi</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prinsip Pertanggungjawaban</li> <li>• Prinsip Pengecualian.</li> <li>• Prinsip Akuntabilitas.</li> <li>• Prinsip Perbandingan.</li> <li>• Prinsip Manfaat.</li> </ul> Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP)	Ordinal	16-20

	<p>pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban. Misalnya perbedaan-perbedaan antara realisasi dengan target, penyimpangan dari rencana karena alasan tertentu.</p> <p>3. yang utama dilaporkan adalah hal-hal yang dominan yang membuat sukses dan gagal.</p> <p>4. Laporan dapat memberikan gambaran keadaan masa yang dilaporkan dibandingkan dengan periode-periode lain atau dengan unit lain.</p> <p>5. suatu laporan mempertimbangkan manfaat biayanya.</p> <p>Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Badan Pengawas</p>			
--	---	--	--	--

	Keuangan dan Pembangunan (BPKP)			
Akuntabilitas Kinerja (Y) Instruksi Presiden No 7 tahun 1999	Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Instruksi Presiden No 7 tahun 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetapan perencanaan strategi</li> <li>• Pengukuran kinerja</li> <li>• Pelaporan kinerja</li> <li>• Pemanfaatan informasi kinerja</li> </ul> Instruksi Presiden No 7 tahun 1999	Ordinal	21-25

### 3.2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat yaitu 35 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil peneliti adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat yang berkaitan dengan penerapan pengendalian internal dan sistem pelaporan serta akuntabilitas kinerja sebanyak 30 orang.

Adapun menurut Sugiyono (2017:81), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 82), *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82), *Proportionate Stratified Random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

#### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2017:137). Dalam penelitian ini Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:137), sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:224), dapat dilakukan berbagai *setting*, sumber dan cara. Maka Sugiyono (2017:137), menambahkan teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara),

kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Berdasarkan konsep tersebut, maka dalam memperoleh data primer yang diinginkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *library research* atau studi kepustakaan dan data kuesioner (angket), teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:291), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel, peneliti terdahulu.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) mengenai kuesioner adalah sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017 : 93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.



Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. skala *likert* ini responden diminta untuk menjawab beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan memilih satu diantara lima butir jawaban tersebut. untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Adapun pemberian skor tersebut sebagai berikut :

**Tabel 3.3. Skor/Bobot penilaian Kuesioner berdasarkan skala *likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber : Sugiyono (2017:94)**

### **3.2.5 Metode Pengujian Data**

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{((n \Sigma X^2) - (\Sigma x)^2)((n^2 \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor keseluruhan untuk setiap item pertanyaan X

Y = Jumlah skor keseluruhan untuk setiap item pertanyaan Y

n = Banyaknya responden

Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:126) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,30$  maka *item* tersebut dinyatakan valid
- b. Jika koefisien korelasi  $r < 0,30$  maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan teknik *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{k \cdot r}{a + (k - r)r}$$

Keterangan:

a = Koefisien keandalan alat ukur

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah Variabel

Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1 yang dapat dikelompokan dalam lima skala. Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3.4. Nilai dan Tingkat Reliabilitas**

<b>Alpha</b>	<b>Tingkat Reliabelitas</b>
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,201 – 0,40	Kurang Reliabel
0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

**Sumber: Sugiyono (2016)**

### **3.3 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.3.1 Rancangan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:244) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

### 3.3.1.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dalam analisis grafik kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghozali (2016: 156) adalah :

- Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan uji statistik uji normalitas dapat menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.
- Jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang

mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghazali (2016: 104) adalah :

- Jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen.
- Jika nilai toleran  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka 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:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 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.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:108) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan table Durbin Watson. Dalam table Durbin Watson terdapat nilai batas atas (upper bound atau  $du$ ) dan nilai batas atas (lower bound atau  $dl$ ) dengan kriteria hasil:

**Tabel 3.5. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Decission</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No Decission</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du \leq d \leq 4 - du$

**Sumber : Ghozali (2016:108)**

- Bila  $d < dL$ , berarti terjadi autokorelasi positif.
- Bila  $dL \leq d \leq dU$ , berarti tidak terjadi autokorelasi.

- Bila  $d > 4-dL$ , berarti terjadi autokorelasi negatif.
- Bila  $4-dU \leq d \leq 4-dL$ , berarti hasil tidak dapat disimpulkan.
- Bila  $dU \leq d \leq 4-dU$ , berarti ada korelasi yang positif maupun negatif.

### 3.3.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016:7) analisis regresi linear adalah untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Akuntabilitas Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Pengendalian Internal

X1 = Pengendalian Internal

$\beta_2$  = Koefisien regresi Sistem Pelaporan

X2 = Sistem Pelaporan

e = Error

### 3.3.1.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono 2017:228). Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - \sum(Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - \sum(Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien kolerasi pearson

$X_i$  = Variabel Independen

$Y_i$  = Variabel Dependen

$n$  = Jumlah Sampel

Koefisien kolerasi  $r$  menunjukkan derajat kolerasi antara variabel independen (X) dan variabel dependent (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ( $-1 < r \leq + 1$ ), yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu:

- Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.
- Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2017:231), pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.6. Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)



### 3.3.2 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini melakukan uji hipotesis yang menunjukkan ada tidaknya hubungan yang positif antara variabel pengendalian internal ( $X_1$ ) dan sistem pelaporan ( $X_2$ ) dengan variabel akuntabilitas kinerja ( $Y$ ). Dalam hal ini Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan, tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dengan variabel dependen

#### 3.3.2.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun prosedur dalam uji statistik t menurut Basuki dan Prawoto (2016:34) yaitu :

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 \leq 0$  : Pengendalian internal ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_1 > 0$  : Pengendalian internal ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

$H_0 : \beta_2 \geq 0$  : Sistem pelaporan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_2 < 0$  : Sistem pelaporan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

2. Menghitung nilai t hitung

Menghitung nilai t hitung untuk  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  dan mencari nilai t kritis dari tabel distribusi t.

$$t = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{Se(\hat{\beta}_1)}$$

3. Kriteria pengambilan keputusan

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap struktur modal.
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya pengendalian internal dan sistem pelaporan secara parsial tidak berpengaruh terhadap struktur modal.

### 3.3.2.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016;96) Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Langkah-langkah menggunakan uji F yaitu :

1. Pengujian hipotesis secara statistik

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh pengendalian internal ( $X_1$ ) dan sistem pelaporan ( $X_2$ ) terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh pengendalian internal ( $X_1$ ) dan sistem pelaporan ( $X_2$ ) terhadap akuntabilitas kinerja ( $Y$ ).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat keyakinan 95% karena merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Berikut rumus uji signifikansi simultan :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

3. Kriteria pengambilan keputusan

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau jika  $\alpha < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau jika  $\alpha > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya pengendalian internal dan sistem pelaporan secara simultan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

### 3.3.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) tujuan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisiensi Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Instrumen

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Sugiyono, 2017:125). Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka dapat dinyatakan valid.

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS v.23 dengan jumlah sampel  $N = 30$  dengan taraf signifikansi dan taraf kebebasan 0,05 dan  $r$  tabel = 0,361. Hasil pengolahan uji validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Pengendalian Internal)

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal**

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{kritis}$	Kesimpulan
X1.1	0,552	0,361	Valid
X1.2	0,428	0,361	Valid
X1.3	0,519	0,361	Valid
X1.4	0,529	0,361	Valid
X1.5	0,648	0,361	Valid
X1.6	0,552	0,361	Valid
X1.7	0,443	0,361	Valid
X1.8	0,515	0,361	Valid

X1.9	0,529	0,361	Valid
X1.10	0,515	0,361	Valid
X1.11	0,552	0,361	Valid
X1.12	0,428	0,361	Valid
X1.13	0,519	0,361	Valid
X1.14	0,648	0,361	Valid
X1.15	0,648	0,361	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel pengendalian internal (X1) semua item tersebut memiliki r hitung  $\geq$  r tabel yaitu 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 15 item variabel pengendalian internal (X1) dinyatakan valid.

2. Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Sistem Pelaporan)

**Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pelaporan**

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{kritis}$	Kesimpulan
X2.1	0,464	0,361	Valid
X2.2	0,700	0,361	Valid
X2.3	0,690	0,361	Valid
X2.4	0,638	0,361	Valid
X2.5	0,723	0,361	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel sistem pelaporan (X2) 5 item tersebut memiliki r hitung  $\geq$  r tabel yaitu 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 5 item variabel sistem pelaporan (X2) dinyatakan valid.

3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Akuntabilitas Kinerja)

**Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja**

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai $r_{kritis}$	Kesimpulan
Y.1	0,601	0,361	Valid
Y.2	0,689	0,361	Valid
Y.3	0,588	0,361	Valid
Y.4	0,749	0,361	Valid
Y.5	0,791	0,361	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel Akuntabilitas Kinerja (Y) semua item tersebut memiliki r hitung  $\geq$  r tabel yaitu 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang diperoleh layak dijadikan alat ukur pada penelitian ini dan 5 item variabel Akuntabilitas Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan (Sugiyono, 2017:130).

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan metode koefisien *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.23 jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel. Hasil pengolahan uji reliabilitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	15

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Dapat dilihat bahwa variabel pengendalian internal (X1) memiliki nilai *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,819 lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian internal (X1) sudah memberikan hasil yang konsisten atau handal (reliabel).

**Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Pelaporan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,645	5

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Dapat dilihat bahwa variabel sistem pelaporan (X2) memiliki nilai *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,645 lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sistem pelaporan (X2) sudah memberikan hasil yang konsisten atau handal (reliabel).

**Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**



Dapat dilihat bahwa variabel akuntabilitas kinerja (Y) memiliki nilai *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,706 lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel akuntabilitas kinerja (Y) sudah memberikan hasil yang konsisten atau handal (reliabel).

**Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)</b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pengendalian Internal (X1)	0,819	0,6	Reliabel
Sistem Pelaporan (X2)	0,645	0,6	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja (Y)	0,706	0,6	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan nilai reliabilitas kuesioner dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel dalam mengukur variabel Pengendalian Internal (X1), Sistem Pelaporan (X2) dan Akuntabilitas Kinerja (Y) sudah memberikan hasil yang konsisten.

#### **4.1.3 Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat, jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat. Kuesioner yang disebar berjumlah 30 kuesioner, data responden yang dinyatakan pada kuesioner yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir

dan lamanya bekerja. Data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.8. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	18	60
Perempuan	12	40
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 responden (60%), sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden (40%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.9. Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 30 Tahun	16	53
31 – 40 Tahun	12	40
41 – 50 Tahun	2	7
51 – 60 Tahun	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel 4.2 data responden berdasarkan usia menyatakan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 16 responden (53%), sedangkan responden berdasarkan usia dengan jumlah yang paling sedikit adalah responden berusia 41-50 tahun yaitu 2 responden (7%).

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.10. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK/Sederajat	0	0
D3	8	27
S1/D4	13	43
S2	9	30
Lainnya	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menyatakan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yaitu SMA/SMK/Sederajat tidak ada, D3 sebanyak 8 responden (27%), S1/D4 sebanyak 13 responden (43%), S2 sebanyak 9 responden (30%) dan lainnya tidak ada.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.11. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 5 Tahun	15	50
5 – 10 Tahun	7	23
> 10 Tahun	8	27
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden pada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat memiliki pengalaman kerja yaitu 1 – 5 Tahun sebanyak 15 responden (50%), 5 – 10 Tahun sebanyak 7 responden (23%) dan > 10 Tahun sebanyak 8 responden (27%). Pengalaman kerja

merupakan faktor yang dapat menunjang instansi, semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja seseorang lebih dalam memakai keahliannya.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Gambaran Hasil Penelitian

Gambaran dari tanggapan responden dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti.

#### 1. Pengendalian Internal

Jawaban mengenai pengendalian internal berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

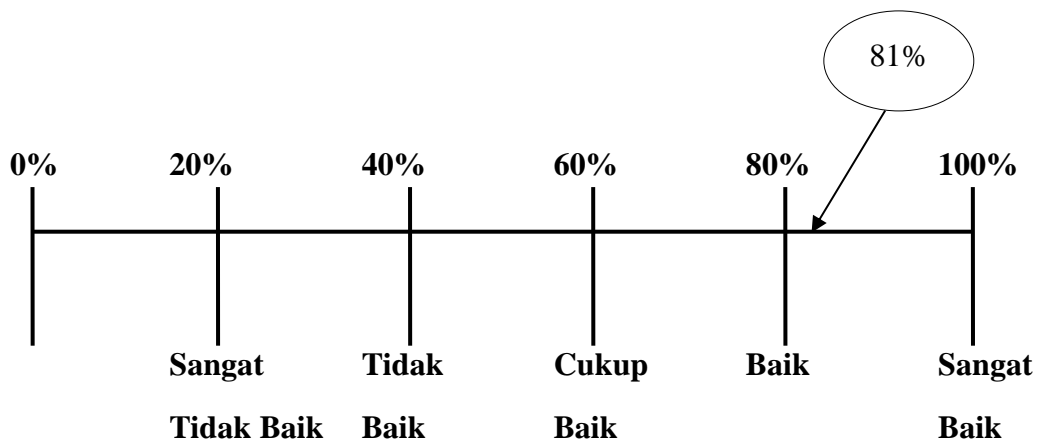
**Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Internal**

Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	%
	SS	S	RR	TS	STS			
X1.1	12	13	5	0	0	127	150	84,7
X1.2	0	23	7	0	0	113	150	75,3
X1.3	6	20	4	0	0	122	150	81,3
X1.4	11	13	6	0	0	125	150	96,1
X1.5	5	18	7	0	0	118	150	78,7
X1.6	12	13	5	0	0	127	150	84,7
X1.7	8	11	11	0	0	117	150	78
X1.8	12	15	3	0	0	129	150	86
X1.9	11	13	6	0	0	125	150	83,3
X1.10	12	15	3	0	0	129	150	86
X1.11	12	13	5	0	0	127	150	84,7
X1.12	0	23	7	0	0	113	150	75,3
X1.13	6	20	4	0	0	122	150	81,3
X1.14	5	18	7	0	0	118	150	78,7
X1.15	5	18	7	0	0	118	150	78,7

<b>Total Skor</b>	1.830	2.250	81,33
-------------------	-------	-------	-------

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan, yang membentuk variabel pengendalian internal adalah sebesar 1.830 dari skor ideal 2.250, nilai presentase yang diperoleh 81,33% yang dibulatkan menjadi 81% hal tersebut menjelaskan bahwa secara umum pengendalian internal di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah sangat baik.



**Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel Pengendalian Internal**

## 2. Sistem Pelaporan

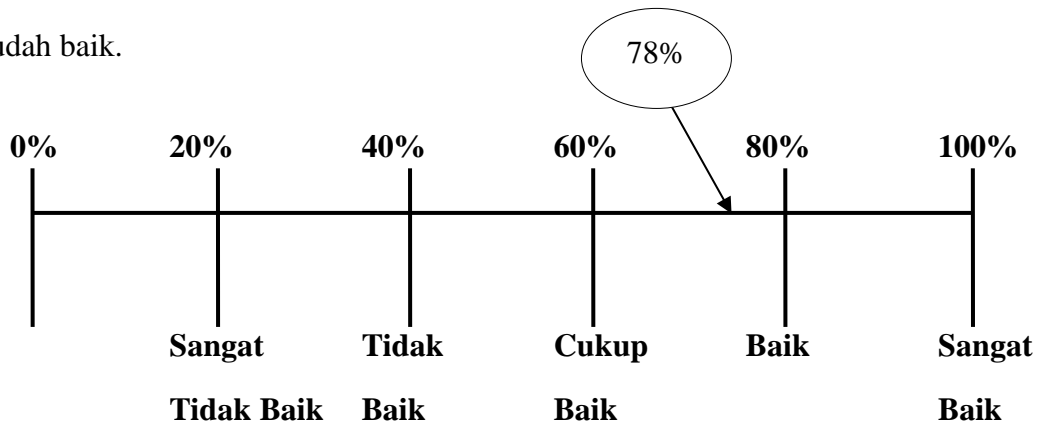
Jawaban mengenai sistem pelaporan berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini dengan 5 item pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Sistem Pelaporan (X2)**

Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	%
	SS	S	RR	TS	STS			
X2.1	8	21	1	0	0	127	150	84,7
X2.2	10	16	4	0	0	126	150	84
X2.3	7	18	5	0	0	122	150	81,3
X2.4	1	16	8	5	0	103	150	68,7
X2.5	6	11	10	3	0	110	150	73,3
<b>Total Skor</b>						588	750	78,4

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)**

Pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa skor yang diperoleh dari dengan 5 item pernyataan kuesioner, yang membentuk variabel sistem pelaporan adalah sebesar 588 dari skor ideal 750 dengan nilai presentase yang diperoleh 78,4% yang dibulatkan menjadi 78% hal tersebut menjelaskan bahwa secara umum sistem pelaporan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah baik.



**Gambar 4.2** Garis Kontinum Variabel Sistem Pelaporan

3. Akuntabilitas Kinerja

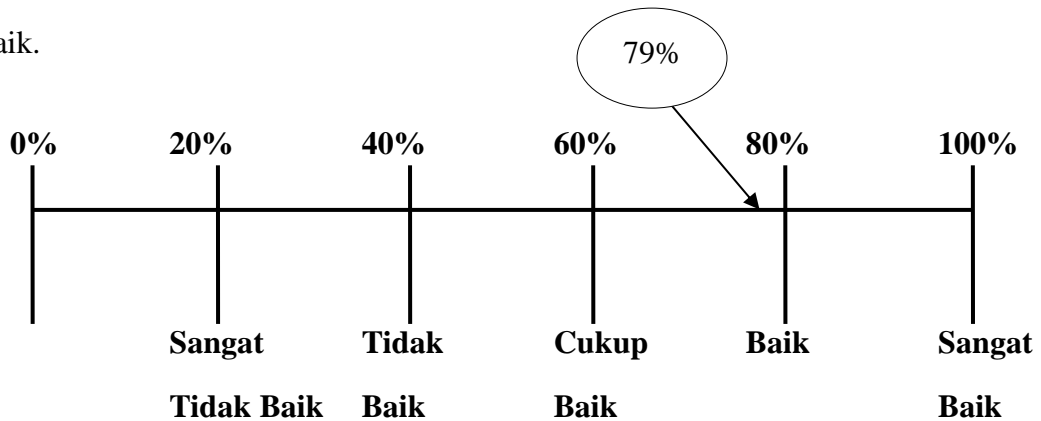
Jawaban mengenai akuntabilitas kinerja berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini dengan 5 item pernyataan kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14.** Tanggapan Responden Mengenai Akuntabilitas Kinerja

Item Pernyataan	Frekuensi Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	%
	SS	S	RR	TS	STS			
X2.1	12	13	5	0	0	129	150	86
X2.2	0	21	9	0	0	111	150	74
X2.3	6	20	4	0	0	122	150	81,3
X2.4	3	16	10	1	0	111	150	74
X2.5	5	18	6	1	0	117	150	78
<b>Total Skor</b>						590	750	78,66

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian (2019)

Pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan, yang membentuk variabel akuntabilitas kinerja adalah sebesar 590 dari skor ideal 750 dengan nilai presentase yang diperoleh 78,66% yang dibulatkan menjadi 79% hal tersebut menjelaskan bahwa secara umum akuntabilitas kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah baik.



**Gambar 4.3** Garis Kontinum Variabel Akuntabilitas Kinerja

#### 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan program aplikasi SPSS v.23. Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan Uji Kolmogrov-Smirnov dan mode grafik. Jika tingkat signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut

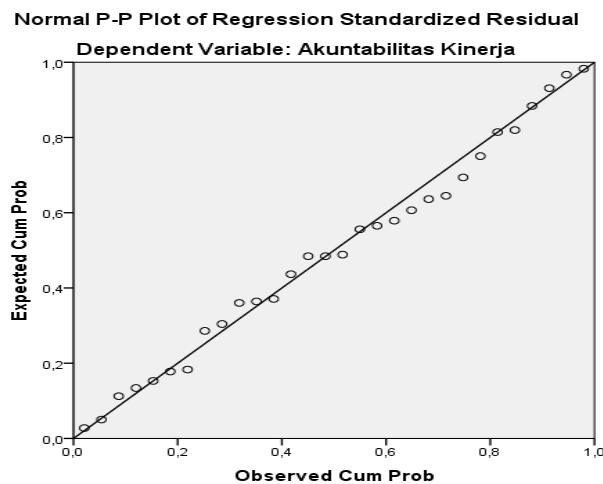
**Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00819729
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,055
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Dapat dilihat pada Tabel 4.15 bahwa dari hasil pengujian dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai test statistik sebesar 0,083 dengan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal yang artinya data ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk lebih memperjelas mengenai sebaran data dalam penelitian ini maka dibawah ini disajikan dalam grafik normal P-plot.



**Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot (SPSS v.23)**



Dilihat dari grafik P-Plot pada gambar 4.4 titik-titik yang ada menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2016:103). Jika nilai toleran  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

**Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,777	1,287
X2	,777	1,287

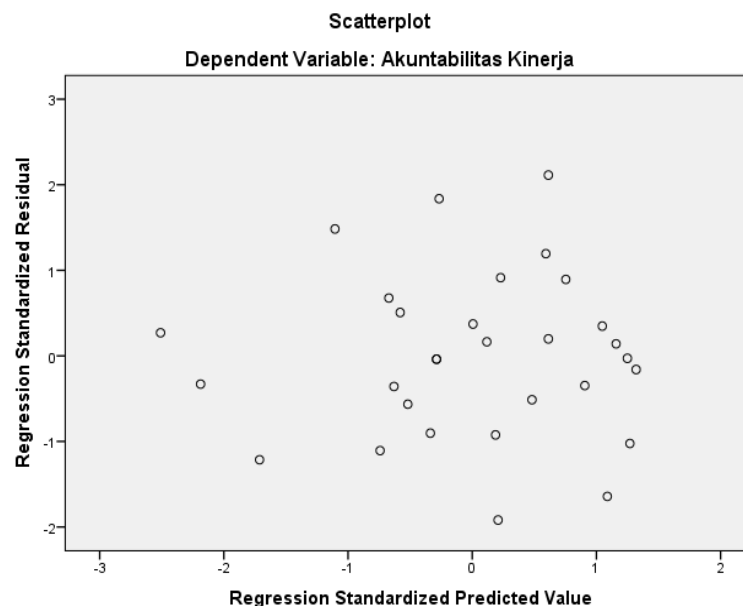
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh pada tabel 4.16 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara sesama pengendalian internal (X1) dan sistem pelaporan (X2), kedua variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIP = 1,287 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 ( $1,287 < 10$ ). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara kedua variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2016:134).

Dengan menggunakan program aplikasi SPSS v.23 diperoleh hasil uji heteroskedastisitas menggunakan hasil signifikansi dari variabel independen atau variabel x yang menunjukkan sebesar 0,265 dan 0,326 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun untuk memperjelas tidak adanya heteroskedastisitas digunakan grafik *scatterplot* variabel dependen, grafik tersebut adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.5 Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016:108).

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi yaitu dengan cara menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji ini digunakan dengan cara membandingkan nilai Durbin Watson dengan table Durbin Watson. Dalam table Durbin Watson terdapat nilai batas atas (upper bound atau dU) dan nilai batas atas (lower bound atau dL).

**Tabel 4.17. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,687

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Berdasarkan hasil tabel 4.17 uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,687 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variabel independen 2 ( $K=2$ ) = 2;30 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,567 nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari  $(4-dU) = 4 - 1,567 = 2,433$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear adalah untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghazali, 2016:7). Persamaan regresi linear dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Akuntabilitas Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Pengendalian Internal

X1 = Pengendalian Internal

$\beta_2$  = Koefisien regresi Sistem Pelaporan

X2 = Sistem Pelaporan

e = Error

**Tabel 4.18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,366	2,357		-1,004	,324
	PI (X1)	,177	,042	,423	4,209	,000
	SP (X2)	,570	,095	,606	6,034	,000

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diperoleh persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = -2,366 + 0,177 X_1 + 0,570 X_2 + 2,357$$

a = -2,366 artinya jika Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan bernilai konstan (nol) maka Akuntabilitas Kinerja akan menurun sebesar -2,366.

$\beta_1 = 0,177$  artinya jika Pengendalian Internal meningkat sebesar satu satuan, maka Akuntabilitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,177.

$\beta_2 = 0,570$  artinya jika Sistem Pelaporan meningkat sebesar satu satuan, maka Akuntabilitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,570.

Sehingga semakin baik pengendalian internal dan sistem pelaporan maka akan semakin tinggi Akuntabilitas Kinerja.

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghazali, 2016:97). Pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja, sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika  $\alpha < 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau jika  $\alpha > 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya pengendalian internal dan sistem pelaporan secara parsial tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

**Tabel 4.19. Hasil Uji T**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,366	2,357		-1,004	,324
	PI (X1)	,177	,042	,423	4,209	,000
	SP (X2)	,570	,095	,606	6,034	,000

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Adapun hipotesis dalam penelitian ini :

H0 : Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Pengendalian Internal sebesar 4,209. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05  $df = 30-2-1 = 27$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,052 dari pengujian tersebut dapat diketahui H0 ditolak karena t hitung (4,209) > t tabel (2,052) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara 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 4.19 menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel Sistem Pelaporan sebesar 6,034. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05  $df = 30-2-1 = 27$ . Maka didapatkan nilai koefisien t tabel sebesar 2,052 dari pengujian tersebut dapat diketahui H0 ditolak karena t hitung (6,034) > t tabel (2,052) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2016;96). Apakah variabel pengendalian internal, sistem pelaporan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap akuntabilitas, maka digunakan hipotesis :

H<sub>0</sub> : Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja

H<sub>1</sub> : Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F akuntabilitas kinerja dengan tingkat signifikan 5%. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau jika  $\alpha < 5\%$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya parsial pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau jika  $\alpha > 5\%$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak artinya pengendalian internal dan sistem pelaporan secara simultan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

**Tabel 4.20. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,723	2	54,861	50,251	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,477	27	1,092		
	Total	139,200	29			

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 50,251 nilai ini nanti akan dibandingkan dengan nilai F tabel pada tabel distribusi F dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 30-2 = 28$  (2;28) maka diperoleh F tabel sebesar 3,34. Karena F hitung (50,251) lebih besar dari F tabel (3,34) 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.

#### 4.2.5.1 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam Ghozali, 2016:95). Berfungsi memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 <sup>a</sup>	,788	,773	1,04487

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.23 (2019)**

$$\begin{aligned}
 Kd &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,888)^2 \times 100\% \\
 &= 0,788
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai R-square sebesar 0,788 atau 78,8% nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan memberikan pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja sebesar 78,8%. Sedangkan



sisanya sebesar 21,2% ( $100\% - 78,8\% = 21,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengendalian Internal Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel pengendalian internal diperoleh hasil “sangat baik” dengan presentase sebesar 81%. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden atas variabel pengendalian internal yang terdiri dari 5 indikator yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan.

Jika melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel pengendalian internal dengan skor tanggapan responden yang tertinggi terdapat pada indikator aktivitas pengendalian serta informasi dan komunikasi dengan skor sebesar 129 dari skor ideal 2.250 (5,73%) dengan didominasi jawaban setuju. Hal tersebut menyebutkan bahwa pengendalian internal pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah dibuat dan diterapkan sangat baik mengenai aktivitas pengendalian serta informasi dan komunikasi. Sedangkan skor tanggapan responden yang terendah terdapat pada lingkungan pengendalian dengan skor sebesar 113 dari skor ideal 2.250 (5%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan kurang mampu menetapkan struktur organisasi dalam memberikan kegiatan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab.

#### **4.3.2 Sistem Pelaporan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel sistem pelaporan diperoleh hasil “baik” dengan presentase sebesar 78% Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden atas variabel pengendalian internal yang terdiri dari 5 indikator yang terdiri dari kelengkapan, ketepatan, waktu, komunikasi, relevan.

Jika melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel sistem pelaporan dengan skor tanggapan responden yang tertinggi terdapat pada indikator kelengkapan dengan skor sebesar 127 dari skor ideal 750 (17,2%) dengan didominasi jawaban setuju. Hal tersebut menyebutkan bahwa laporan keuangan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat telah disajikan secara lengkap. Sedangkan skor tanggapan responden yang terendah terdapat pada komunikasi dengan skor sebesar 103 dari skor ideal 750 (13,73%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan setiap bagian kurang mengkomunikasikan laporan pertanggungjawaban mengenai sumber daya yang telah terpakai dan terlaksana.

#### **4.3.3 Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel akuntabilitas kinerja diperoleh hasil “baik” dengan presentase sebesar 79% Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden atas variabel pengendalian internal yang terdiri dari 5 indikator yang terdiri dari penetapan program, penetapan

perencanaan strategi, pengukuran kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, pelaporan kinerja.

Jika melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel akuntabilitas kinerja dengan skor tanggapan responden yang tertinggi terdapat pada indikator penetapan program dengan skor sebesar 129 dari skor ideal 750 (16,93%) dengan didominasi jawaban setuju. Hal tersebut menyebutkan bahwa akuntabilitas kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat mengenai program sudah dibuat dan dilaksanakan dengan baik. Sedangkan skor tanggapan responden yang terendah terdapat pada penetapan perencanaan strategi serta pemanfaatan informasi kinerja dengan skor sebesar 111 dari skor ideal 750 (14,8%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan kurang mampu dalam menetapkan rencana strategik organisasi dan kurang memanfaatkan informasi yang tersedia.

#### **4.3.4 Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat Secara Parsial**

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

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian parsial atau uji t untuk variabel pengendalian internal diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperoleh t hitung sebesar 4,209 sedangkan t tabel sebesar 2,052 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena t hitung ( $4,209 > 2,052$ ) sehingga  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Hal ini berarti bahwa pengendalian internal yang berjalan dengan efektif dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja, untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pertanggungjawaban pengelolaan dana, BPJS Ketenagakerjaan kantor wilayah jawa barat dituntut untuk menerapkan suatu pengendalian yang efektif dan efisien. Diperoleh keyakinan bahwa dana yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan tersebut dikelola dengan baik dalam peningkatan pelaksanaan program-program BPJS Ketenagakerjaan. Pengendalian internal yang efektif dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik, sehingga akan memberikan keyakinan yang memadai untuk melindungi kekayaan organisasi. Semakin tinggi tingkat pengendalian internal maka akan semakin meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Romney dan Steinbart (2015:226) menyatakan bahwa pengendalian internal (internal control) adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Sebuah proses karena ia menyebar ke seluruh aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian integral dari aktivitas manajemen. Dimana pengendalian internal memberikan jaminan yang memadai untuk tujuan pengendalian berupa mengamankan aset, mengelola catatan secara detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan reliabel, menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Mega Cahyani dan I Made Karya Utama (2015) dan Riska Dwi Fitriani

dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

## 2. Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian parsial atau uji t untuk variabel sistem pelaporan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai sig tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan diperoleh t hitung sebesar 6,034 sedangkan t tabel sebesar 2,052 dari pengujian tersebut dapat diketahui  $H_0$  ditolak karena t hitung ( $6,034$ )  $>$  t tabel ( $2,052$ ) sehingga  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi tingkat pengendalian dalam sistem pelaporan.

Hal ini berarti bahwa semakin jelas sistem pelaporan, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan laporan akuntabilitas kinerja seperti penyampaian laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan program yang lebih tepat waktu dan ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, semakin meningkatkan sistem pelaporan yang semakin baik dapat memberikan pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mei Anjarwati (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Sistem pelaporan digunakan untuk memantau hasil kerja pusat pertanggungjawaban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Netty Herawaty (2011), Mei Anjarwati (2012), dan Riska Dwi Fitriani dkk (2018)

yang menyatakan bahwa sistem pelaporan secara parsial berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **4.3.5 Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat Secara Simultan**

Berdasarkan tabel 4.20 hasil pengujian simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (50,251) > F tabel (3,34). Karena F hitung (50,251) lebih besar dari F tabel (3,34) 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 berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja.

Dalam analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat pengendalian telah diterapkan dengan sangat baik, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan serta memperoleh proporsi sebesar 81%. Selain itu sistem pelaporan yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat pun telah diterapkan secara baik, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya laporan keuangan yang lengkap, relevan dan pengetahuan tentang penyebab terjadinya penyimpangan, tindakan yang harus diambil dan lamanya waktu koreksi serta memperoleh proporsi sebesar 78%.

Dengan adanya pengendalian internal yang baik dan sistem pelaporan yang jelas, maka akuntabilitas kinerja akan semakin baik. Pengendalian internal yang diterapkan bukan dimaksudkan untuk menghilangkan semua kemungkinan kesalahan atau penyimpangan, akan tetapi pengendalian yang efektif akan

menekan terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Perencanaan anggaran harus bisa menggambarkan sasaran kinerja secara jelas, sistem pelaporan mencerminkan sejauh mana laporan pertanggungjawaban dinyatakan jelas dan dapat dipahami oleh pihak yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakannya. Dengan memiliki pengendalian internal yang baik dan sistem pelaporan yang jelas dalam organisasi, maka akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik. Sehingga akan memberikan keyakinan yang memadai untuk melindungi kekayaan organisasi dengan cara meminimalisasi penyimpangan dan memaksimalkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Netty Herawaty (2011), Mei Anjarwati (2012), Ni Made Mega Cahyani dan I Made Karya Utama (2015) dan Riska Dwi Fitriani dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPJS Ketenagakerjaan.

1. Pengendalian internal di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah dibuat dan diterapkan dengan sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian tanggapan responden terhadap variabel pengendalian internal dalam penelitian ini, diperoleh hasil dengan presentase sebesar 81%.
2. Sistem pelaporan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah diterapkan dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian tanggapan responden terhadap variabel sistem pelaporan dalam penelitian ini, diperoleh hasil dengan presentase sebesar 78%.
3. Akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sudah dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian tanggapan responden terhadap variabel akuntabilitas kinerja dalam penelitian ini, diperoleh hasil dengan presentase sebesar 79%.
4. Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t, pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat. Semakin tinggi tinggi pengendalian internal, maka akan semakin besar pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Selain itu sitem pelaporan juga berpengaruh secara



signifikan terhadap akuntabilitas kinerja kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat. Semakin tinggi tingkat pengendalian dalam sistem pelaporan, maka akan semakin besar pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

5. Pengendalian internal dan sistem pelaporan memiliki pengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat sebesar 78,8%. Sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Untuk BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat

Pengendalian internal dan sistem pelaporan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat berada dalam kategori baik, agar menciptakan akuntabilitas kinerja yang baik perlu ditingkatkan pemantauan yang mendapat nilai presentase terendah dengan melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan dalam mencatat dan menulis transaksi yang telah terjadi agar dicatat sepenuhnya sesuai dengan fakta dan sumber dokumen untuk menjamin dapat dipercayainya catatan keuangan yang dihasilkan jangan sampai karna adanya kelemahan dalam teknis pelaporan yang disampaikan oleh entitas pelaporan mempengaruhi penilaian akuntabilitas kinerja suatu instansi meskipun program dilapangan sudah

dilakukan sesuai dengan perencanaan, maka perlu di laksanakan perbaikan dalam sistem pelaporan yang dibuat dan pencapaian kinerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi, sumbangan pemikiran yang berhubungan dengan pengendalian internal, sistem pelaporan dan akuntabilitas kinerja serta dijadikan sarana dalam pembelajaran untuk memperdalam wawasan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, menambah variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja, menambah sampel yang lebih banyak, serta menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul H.T. (2014), *Akuntansi, Transparansi, dan Akuntabilitas Keuangan Publik*, Yogyakarta: BPFU UGM.
- Anjarwati, M. (2012), Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Accounting Analysis Journal (JAA)*, Vol.1, No.2, hlm. 1–7.
- Arens, A.A., Elder R.J., Beasley M.S., dan Amir, A.J. (2015), *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Anton, M.A. dan Maya I. (2014), *Manajemen*, Bandung: Mardika Group.
- Bastian, I. (2011), *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, Jakarta : Salemba Empat.
- Cahyani, N.M.M. dan Utama, I.M.K. (2015), Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Pada Akuntabilitas Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.10, No.3, hlm. 825– 840.
- Committee of Sponsoring Organization the Treadway Commission (COSO)*. (2008), *Pengendalian Internal & Manajemen Risiko*, Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA).
- Deddi, N. dan Ayuningtyas, H. (2011), *Akuntansi Sektor Publik (2ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djalil, R. (2014), *Akuntabilitas Keuangan Daerah, Implementasi Pasca Reformasi*. Edisi 1. Jakarta: Semester Rakyat Merdeka.
- Fitriana, R.D., Hidayati, N. dan Mawardi, C. (2018), Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo. *E-JRA*, Vol.7, No.2, hlm. 91-103.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawaty, N. (2010), Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi*. Vol.13, No.2, hlm. 31-36.
- Hery. (2014), *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*, Jakarta: Kencana.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id> diunduh pada tanggal 10 November 2019.

<https://www.idntimes.com/news/indonesia/zulfah-goenawan/kpk-apresiasi-bpjs-ketenagakerjaan-csc/full> diunduh pada tanggal 10 November 2019.

Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*.

Keputusan Lembaga Administrasi Negara (LAN) No.239/IX/6/82003 Tentang *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.

LAN & BPKP. (2000), *Akuntabilitas dan Good Governance*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Lukito, P.K. (2014), *Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Demokrasi KeDepan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Mahmudi. (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mahsun, M. (2014), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Mulyadi. (2016), *Auditing*, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. (2016), *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang *Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah*.

Pusdiklatwas BPKP. (2011), *Akuntabilitas kinerja*.

Romney, M.B. dan Steinbart. (2015), *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 13, alihbahasa: Kikin S.N.S dan Novita P. Jakarta: Salemba Empat.

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

Wibowo. (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

William F. dan Messier et al. (2014), *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Sistematis*, Jakarta: Salemba Empat.