

# PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DENGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bukittinggi)

Hafifah Hasya Nadhira, Abdul Rohman<sup>1</sup>

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl.Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone +622476486851

## ABSTRACT

*This aim of thif research is to examine the effect of internal control system on the organizational performance of regional apparatus with performance measurement system as a mediating variable in OPD Bukittinggi City. The dependent variable in this research is the organizational performance of regional apparatus. While the independent variable is internal control system also performance measurement system as a mediating variable.*

*The sampling method used is purposive sampling. The sample in this research amounted to 115 respondents who are civil servants (PNS) in Bukittinggi City. The type of data used in this research is primary data by distributing questionnaires to respondents. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis and path analysys processed using SPSS.*

*The results showed that: (1) the intenal control system directly affects has a positive and significant effect on the performance of regional apparatus organizations in OPD Bukittinggi City, (2) the performance measurement system has a positive but insignificant effect on the performance of regional apparatus organizations in OPD Bukittinggi City, and (3) the internal control system indirectly has a positif but insignificant effect on the performance of regional apparatus organizations through the performance measurement system in OPD Bukittinggi City. This indicates that the performance measurement system is unable to mediate in the relationship between the internal control system and the performance of regional apparatus organizations.*

*Keywords: internal control system, performance measurement system, performance of regional apparatus organizations, institutional theory*

## PENDAHULUAN

Masyarakat yang kilat berganti bagaikan pengaruh dari globalisasi menciptakan pengetahuan agar mewajibkan kemerdekaan, toleransi serta kepedulian hak-haknya menjadi nyata (Rahmawati & Suwitri, 2006). Kondisi seperti itu mewajibkan otoritas agar lekas melaksanakan bermacam cara seperti memajukan perfoma organisasi perangkat daerah,. Kinerja organisasi perangkat daerah banyak menjadi sorotan masyarakat sehingga profesionalisme aparatur sangat dilihat dalam pelaksana sekaligus penanggungjawab program karena masih banyak ketimpangan antara kegiatan yang dijalankan dengan performa yang didapatkan.

PP No 60 Th 2008, Sistem Pengendalian Intern merupakan sistematis dan tindakan berkelanjutan dilakukan oleh pimpinan dan stakeholder untuk meyakinkan akan tercapainya sasaran organisasai melalui program sesuai, kecakapan *financial statements*, perlindungan kekayaan negeri beserta kepatuhan regulasi undang-undang. sedangkan menurut *Committee of Sponsoring Organizations* (COSO) yang dirilis pada tahun 1992 dalam buku (Moeller, 2005), mengartikan pengendalian internal sangat dipengaruhi oleh direksi, manajemen, dan personel dari organisasi yang bisa menjamin tercapainya sasaran untuk kegiatan operasional yang efektif dan efisien, kecakapan laporan keuangan, serta kepatuhan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Didukung juga oleh sistem pengukuran kinerja agar mengetahui sejauh mana pencapaian yang diperoleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu guna mencapai sasaran dan tujuan tertentu sebagai dasar pembuatan keputusan yang tepat dapat dikembangkan dan dipertanggungjawabkan oleh suatu organisasi.

*Value for Money* merupakan teori untuk mengukur performa organisasi perangkat daerah yang di lihat dari segi finansial dan non finansial untuk mengevaluasi tingkat pencapaian suatu kegiatan kinerja sektor publik. Menurut Mardiasmo, (2009:4), konsep pengelolaan *value for money* ini bersumber pada tiga poin penting, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas serta dua tambahan poin lagi, yakni keadilan (*equity*) dan keseimbangan (*equality*).

Di Indonesia, beberapa penelitian tentang pengaruh sistem pengendalian intern pada kinerja organisasi perangkat daerah menimbulkan perdebatan hasil.. Erawati & Winangsit, (2019) mengungkapkan adanya *internal control* memiliki pengaruh negative atas performa organisasi Kabupaten Gunungkidul. Lain hal dengan penelitian Yudhasena, I. G. I., & Putri (2019) dan Wirawati, N. G. P., Badera, I. D. N., & Putri (2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Karangasem.

Penggunaan sistem pengendalian internal dengan sistem pengukuran kinerja yang diterapkan dengan menghasilkan performa efektif dan efisien merupakan salah satu faktor penunjang kinerja di organisasi perangkat daerah. Sehingga penelitian ini menguji pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi perangkat daerah dengan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel mediasi.

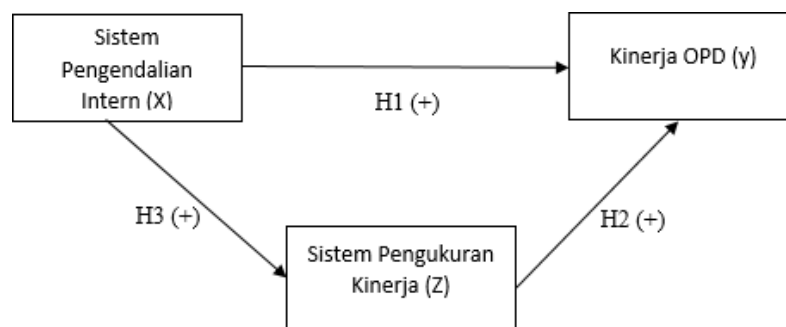
### KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Studi dilaksanakan yaitu sistem pengukuran kinerja sebagai variabel mediasi dengan sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi perangkat daerah. Kinerja organisasi perangkat daerah akan meningkat, jika karyawan bertanggung jawab kepada kewajiban dilimpahkan kepadanya.

Sistem pengukuran kinerja dalam penelitian dijadikan sebagai variabel mediasi. Hal ini diasumsikan bahwa peningkatan sistem pengukuran kinerja sebagai hasil pengungkapan sistem pengendalian intern berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi perangkat daerah. Meigs, dkk (1982) dalam Duncan et al., (1999) mengungkapkan sistem pengendalian intern yang dilakukan oleh organisasi untuk diantaranya: melindungi asset dari pemborosan, penipuan, dan penggunaan yang tidak efisien, mempromosikan ketepatan dan kecakapan dalam catatan akuntansi, mengukur loyalitas dengan prosedur perusahaan, dan mengevaluasi efisiensi operasi.

Diperlukan suatu kerangka pemikiran teoritis untuk menjelaskan dan dijabarkan mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi perangkat daerah dengan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel mediasi. Setiap variabel pada penelitian ini memiliki hubungan satu sama lain. Kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta variabel perantara dengan variabel terikat. Sehingga diperoleh kerangka pemikiran yang digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah**

Efektifitas sistem pengendalian intern mempengaruhi perkembangan kinerja organisasi perangkat daerah. Ramandei (2009) dalam Pujiono et al., (2016) menyatakan bahwa keterlibatan atasan pada penggarapan anggaran dan tujuan anggaran yang hendak dilakukan, diharap memengaruhi perfoma melalui sistem pengendalian internal. Pengoperasian penilaian anggaran serta umpan hasil tercapai diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk efektivitas sistem pengendalian intern. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Noviyana & Pratolo, (2018), bahwa tingginya pengendalian intern diterapkan akan berdampak baik terhadap kinerja instansi pemerintah. Ini mengacu pada tingkat ketercapaian dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh sasaran yang ditentukan. Tujuan yang tercapai dengan baik dapat dipastikan kinerja juga dinyatakan dengan baik.

*H1 : Sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah*

### **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah**

De Lancer Julnes & Holzer, (2014) menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja dimaksudkan sebagai sarana untuk membuat keputusan yang lebih baik. Pengambilan keputusan melibatkan sistem pengukuran kinerja agar mendapatkan hasil informasi yang relevan. Mardiasmo, (2009:123) menguraikan dua aspek informasi untuk pengukuran kinerja yakni: (1) informasi keuangan ditinjau melalui anggaran yang dipeoleh dengan menganalisis perbedaan antara kinerja yang sebenarnya dan kinerja anggaran (2) informasi non keuangan ditinjau melalui metode *balance scorecard* yang meliputi empat sudut pandang, seperti keuangan, kepuasan pelanggan, dan efisiensi *internal process*, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Hasil pengukuran melalui dua jenis informasi diatas akan diperlukan untuk organisasi sektor publik untuk mengetahui bagaimana hasil telah dicapai dan menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan hasil tersebut. Speklé & Verbeeten, (2014) menemukan temuan bahwa sistem pengukuran kinerja mempengaruhi kinerja organisasi. Efektivitas sistem pengukuran kinerja dalam organisasi sektor publik tergantung bagaimana sistem tersebut digunakan oleh manajer atau pimpinan.

*H2 : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah*

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah melalui Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengendalian intern dirancang menghasilkan sistem pengukuran kinerja untuk mengevaluasi implementasi prestasi kerja. Tujuan pengukuran kinerja ialah melakukan pembuktian apakah hasil kerja yang dicapai telah tepat tujuan/sasaran organisasi. Sripeni, (2013) mengungkapkan adanya sistem pengendalian intern akan mempengaruhi kinerja atasan organisasi. Narsa, I. Made, (2003) menyatakan sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

*H3 : Sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah melalui Sistem Pengukuran Kinerja*

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Sistem pengendalian intern diartikan sebagai persiapan organisasi dan keseluruhan proses serta ukuran diselaraskan dengan sasaran kebijakan organisasi. Pengukuran variabel sistem pengendalian intern dilakukan dengan indicator (Pratiwi, 2016) : 1. Lingkungan Pengendalian, a. Komitmen terhadap nilai etika dan integritas, b. Independensi organisasi, c. Struktur organisasi yang sesuai, d. Komitmen untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan SDM yang kompeten, e. Peran dan tanggung jawab pengendalian intern, 2. Penilaian Risiko, a. Identifikasi risiko dan analisis risiko, b. Pelaksanaan evaluasi terhadap pengaruh risiko, 3. Aktivitas Pengendalian, a. Aktivitas pengendalian terhadap mitigasi risiko, b. Kebijakan dan prosedur untuk menerapkan kebijakan menjadi tindakan, 4. Informasi dan Komunikasi, a. Informasi relevan berkualitas tinggi, b. Informasi pendukung elemen pengendalian intern, 5. Pengawasan Pengendalian, a. Evaluasi

berkelanjutan, b. Evaluasi kekurangan pengendalian intern. Pengukuran variabel sistem pengendalian intern diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5. Skor (1) merupakan jawaban sangat tidak setuju dan skor (5) merupakan jawaban sangat setuju.

Sistem pengukuran kinerja didefinisikan sebagai proses manajemen untuk membantu meningkatkan kinerja masa depan melalui kegiatan yang dilakukan dan feedback dari proses manajemen tersebut. Pengukuran variabel sistem pengukuran kinerja dilakukan dengan indikator (Sianipar, 2013) : 1. Meningkatkan kinerja, 2. Pengharapan kinerja, 3. Menilai tepat kinerja, 4. Penilaian berbobot, 5. Dilakukan secara adil, 6. Landasan penentuan reward, 7. Landasan untuk pelatihan, 8. Dilakukan secara berkala, 9. Evaluasi kelayakan". Pengukuran variabel sistem pengukuran kinerja diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5. Skor (1) merupakan jawaban sangat tidak setuju dan skor (5) merupakan jawaban sangat setuju.

Kinerja didefinisikan hasil kinerja pegawai yang didasarkan pada kualitas serta kuantitas dalam hal melaksanakan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. Pengukuran variabel kinerja organisasi perangkat daerah dilakukan dengan indikator (Arifin, 2012) : 1. Pencapaian target kinerja kegiatan dari program, 2. Ketepatan dan kesesuaian hasil, 3. Tingkat pencapaian program, 4. Kesesuaian realisasi anggaran sesuai dengan anggaran, 5. Pencapaian efisiensi operasional, dan 6. Moral perilaku pegawai". Pengukuran variabel kinerja organisasi perangkat daerah diukur menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5. Skor (1) merupakan jawaban sangat tidak setuju dan skor (5) merupakan jawaban sangat setuju.

### **Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi yang berjumlah 31 OPD yang mencakup dinas, badan, kantor, kecamatan, dan inspektorat. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai OPD yang ada di Kota Bukittinggi. Kepala OPD, Sekretaris OPD, Kepala Subbag Umum OPD, Kepala Subbag Keuangan OPD, Bendahara Pengeluaran OPD dan Bagian Perencanaan serta sudah berstatus menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan kriteria pemilihan sampel untuk penelitian. Pertimbangan penentuan sampel ialah pegawai berprofesi sesuai jabatan tersebut turut terlibat dalam program-program yang dilakukan sehingga dapat memberikan informasi mengenai variabel-variabel yang digunakan pada penelitian. Alasan dijadikannya Kota Bukittinggi sebagai lokasi penelitian karena menjadi satu di antara yang ada Pemerintah Daerah yang menjalankan kedaulatan pemerintahan di Kabupaten atau Kota, serta juga merujuk pada UU No 23 Tahun 2014 mengenai Pemda dan PP Republik Indonesia No 38 Tahun 2007.

### **Metode Analisis**

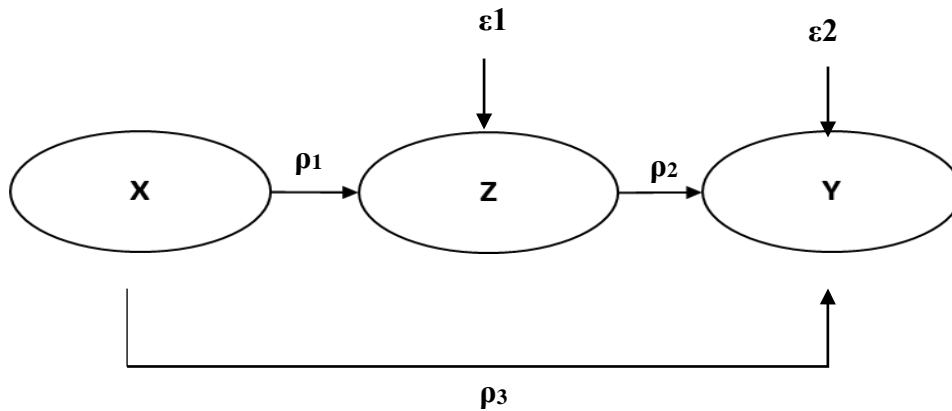
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis jalur (*path analysis*). Persamaan regresi linier sederhana yang dapat dirumuskan adalah berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat atau dependen (nilai yang diprediksikan)
- X : Variabel bebas atau independen
- a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0 )
- b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

**Gambar 2**  
**Model Path Analysis (Analisis Jalur)**



Keterangan :

X : Sistem Pengendalian Intern

Z : Sistem Pengukuran Kinerja

Y : Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

$\epsilon$  : Variabel residu

$\rho_1$  : Koefisien jalur dari X ke Z

$\rho_2$  : Koefisien jalur dari Z ke Y

$\rho_3$  : Koefisien jalur dari X ke Y

Terdapat dua tahapan untuk persamaan dalam model, yakni:

$$Z = a + \rho_1 X + e_1$$

$$Y = a + \rho_2 Z + \rho_3 X + e_2$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Sampel Penelitian

**Tabel 1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dikirim	162
Kuesioner tidak balik	(11)
Kuesioner balik	151
Kuesioner tidak tuntas	(0)
Kuesioner dapat diproses	151
Tingkat respons yang dapat digunakan	$(151/162) * 100\% = 93,2\%$

**Tabel 2**  
**Data Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	68	45%
Perempuan	83	55%
Usia		
20-30 Tahun	2	1,3%
31-40 Tahun	45	29,8%
41-50 Tahun	64	42,4%
>50 Tahun	40	40%
Jenjang Pendidikan		
SMA	9	6,0%

D3	9	6,0%
S1	90	59,6%
S2	43	28,5%
<b>Jurusan Pendidikan</b>		
Akuntansi	34	22,5%
Manajemen	25	16,6%
Lainnya	92	60,9%
<b>Lama Menjabat</b>		
1-5 Tahun	88	58,3%
6-10 Tahun	26	17,2%
11-15 Tahun	14	9,3%
>15 Tahun	23	15,2%
<b>Jabatan</b>		
Kepala OPD	25	16,6%
Sekretaris OPD	26	17,2%
Kassubag Umum	25	16,6%
Kassubag Keuangan	25	16,6%
Bendahara Pengeluaran	25	16,6%
Bagian Perencanaan	25	16,6%

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai laki-laki menjadi minoritas pada studi ini, yaitu 68 orang atau sepadan dengan 45,0% dari total keseluruhan, sedangkan pegawai berjenis kelamin perempuan mendominasi, yaitu sebanyak 83 orang atau sepadan dengan 55,0% dari total keseluruhan.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden merupakan pegawai di rentang usia 41-50 tahun sejumlah 64 orang atau sepadan 42,4% dari total keseluruhan, sedangkan pegawai yang berada di usia 20-30 tahun menjadi minoritas pada studi ini yaitu 2 orang atau sepadan dengan 1,3% dari total keseluruhan.

Berdasarkan jenjang pendidikan, pegawai memiliki gelar serjana strata 1 menjadi mayoritas dalam penelitian ini, yaitu 90 orang atau setara dengan 59,6% dari total keseluruhan, sedangkan pegawai yang tamatan SMA dan Diploma 3 memiliki kedudukan yang seimbang, yaitu 9 orang atau setara dengan 6,0% dari total keseluruhan.

Berdasarkan jurusan pendidikan, sebagian besar dari responden memiliki jurusan diluar akuntansi dan manajemen, seperti kesehatan masyarakat, psikologi, ilmu komunikasi, administrasi bisnis, teknik sipil, teknik elektro, dan lain-lain. Jurusan lainnya menjadi mayoritas dalam penelitian ini, yaitu 92 Orang atau setara dengan 60,9% dari jumlah responden keseluruhan, sedangkan pegawai yang memiliki jurusan manajemen menjadi minoritas dalam penelitian ini, yaitu 24 Orang atau setara dengan 16,6% dari jumlah responden keseluruhan.

Berdasarkan lama waktu menjabat, sebagian besar pegawai sudah bekerja di kisaran 1-5 tahun, sejumlah 88 orang atau setara dengan 58,3% dari jumlah responden keseluruhan, sedangkan minoritas responden sudah bekerja di kisaran 11-15 tahun, yaitu 14 orang atau setara dengan 9,3% dari jumlah responden keseluruhan.

Berdasarkan jabatan, rata-rata responden memiliki jabatan dengan jumlah responden atau tingkat persentase yang sama, yaitu 25 orang atau setara dengan 16,6% dari jumlah responden keseluruhan, sedangkan persentase sekretaris OPD hanya selisih 1 saja dengan jabatan lainnya, yaitu 26 orang atau setara dengan 17,2% dari jumlah responden keseluruhan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pearson	Cronbach's Alpha
----------	---------	------------------

Sistem Pengendalian Intern	0,540-0,746	0,891
Sistem Pengukuran Kinerja	0,250-0,744	0,709
Kinerja Organisasi Perangkat Daerah	0,541-0,765	0,807

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi bivariante (*Pearson Product Moment*). Instrumen penelitian menyatakan  $r$  tabel 0,1598 dan taraf signifikan 5% yang dilakukan kepada 151 responden. Hal ini menunjukkan instrument tersebut dinyatakan valid. Metode *ronbach alpha* merupakan metode pengujian reliabilitas yang akan dilakukan penelitian ini. Dasar metode pengambilan keputusan adalah apabila koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2016:48). Hal tersebut menunjukkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00644338
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.066
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.009 <sup>c</sup>

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.09, yang berarti nilai tersebut lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi adalah 0.05. Nilai tersebut mengungkapkan data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Pengendalian Intern	<b>0.982</b>	<b>1.018</b>
Sistem Pengukuran Kinerja	<b>0.982</b>	<b>1.018</b>

Hasil uji multikolonieritas tersebut menyatakan adanya tiap-tiap nilai *tolerance* sistem pengendalian intern dan sistem pengukuran kinerja adalah 0.982 dan nilai VIF 1.018. Dasar keputusan uji multikolonieritas ialah “terdapat multikolonieritas apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,1$ , atau  $VIF \geq 10$ ” (Ghozali, 2016:104). Hasil keluaran SPSS menunjukkan nilai *tolerance* sistem

pengendalian intern dan sistem pengukuran kinerja  $\geq 0,1$  dan nilai VIF nya  $\leq 10$ , maka dipastikan tidak terjadi multikolonieritas

### Uji Heterokidastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heterokidastisitas**

Model	t	Sig.
Sistem Pengendalian Intern	<b>1.088</b>	<b>0.278</b>
Sistem Pengukuran Kinerja	<b>0.752</b>	<b>0.453</b>

Dasar keputusan pengujian heterokidastisitas yaitu apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka heterokidastisitas tidak akan terjadi, begitu pula jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka heterokidastisitas terjadi. Berdasarkan hasil uji heterokidastisitas dengan uji park dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sistem pengendalian intern (X) adalah 0.278 yang berarti heterokidastisitas tidak terjadi, dan nilai signifikansi sistem pengukuran kinerja (Z) adalah 0.453 yang berarti heterokidastisitas tidak terjadi.

### Uji Parsial (T-test)

**Tabel 7**  
**Hasil regresi Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi perangkat daerah**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.725	1.851		4.173	.000
	Sistem pengendalian intern	.302	.033	.598	9.106	.000

a. Dependent Variable: kinerja organisasi perangkat daerah

Berdasarkan tabel 6, ditemui nilai *Constant* (a) adalah 7,725, dan nilai sistem pengendalian intern ( b / koefisien regresi ) adalah 0,302, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,725 + 0,302X$$

Nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel *Coefficients* adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $9,106 > t$  tabel 1,97601 Kesimpulan didapatkan adanya variabel sistem pengendalian intern (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi perangkat daerah (Y).

**Tabel 8**  
**Hasil regresi pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi perangkat daerah**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.743	1.288		17.661	.000



sistem pengukuran kinerja	.064	.046	.114	1.395	.165
---------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja organisasi perangkat daerah

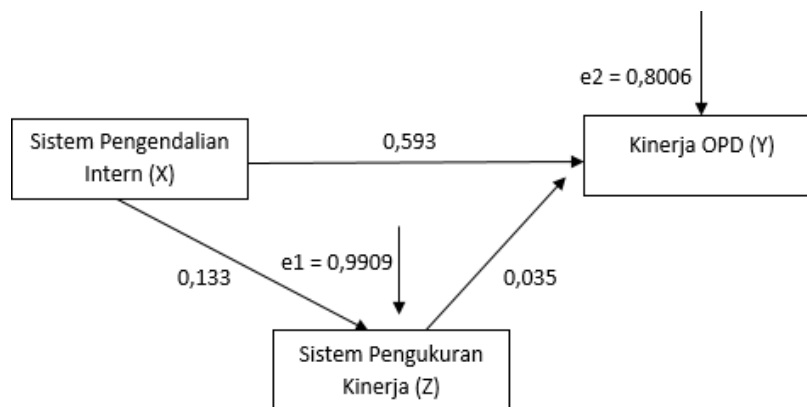
Diketahui nilai *Constant* (a) adalah 22,743, sementara itu nilai sistem pengukuran kinerja ( b / koefisien regresi ) adalah 0,064, oleh karena itu persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bZ$$

$$Y = 22,743 + 0,064Z$$

Nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel *Coefficients* adalah 0,165 > 0,05 dan nilai t hitung 1,395 < t tabel 1,97601. Kesimpulan didapatkan adanya variabel sistem pengukuran kinerja (Z) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja organisasi perangkat daerah (Y).

**Gambar 3**  
**Analisis Jalur**



Menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel sistem pengendalian intern (X) terhadap variabel kinerja organisasi perangkat daerah (Y) yaitu 0,593. Pengaruh tidak langsung sistem pengendalian intern (X) terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (Y) melalui sistem pengukuran kinerja (Z) yang memiliki nilai  $0,133 \times 0,035 = 0,005$ . Perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel sistem pengendalian intern (X) terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (Y) melalui sistem pengukuran kinerja, menjadi  $0,593 + 0,005 = 0,598$ . Perhitungan yang dilakukan di atas tiap-tiap nilai pengaruh langsung dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,593 dan 0005, maksudnya nilai pengaruh langsung  $\geq$  nilai pengaruh tidak langsung. Hal tersebut menyatakan adanya sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi perangkat daerah dan sistem pengukuran kinerja bukan merupakan variabel mediasi.

**KESIMPULAN**

Secara umum, sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah, sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah, sistem pengendalian intern secara tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah melalui sistem pengukuran kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu adanya *Covid-19* komunikasi antara peneliti dan responden menjadi terhambat, adanya ketidakseriusan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner, hanya 3 OPD yang mengeluarkan surat keterangan telah melaksanakan penelitian, diantaranya yaitu Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan

Keluarga Berencana. Berdasarkan keterbatasan tersebut, diharapkan untuk instansi pemerintah agar meningkatkan pelayanan administrasi, dan untuk peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan wawancara mendalam agar responden memberikan keterangan serta penjelasan terhadap variabel penelitian, dan menambah variabel penelitian yang berkaitan dengan kinerja organisasi perangkat daerah.

## REFERENSI

- Arifin, S. (2012). *Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi*.
- De Lancer Julnes, P., & Holzer, M. (2014). Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factors affecting adoption and implementation. *Performance Measurement: Building Theory, Improving Practice: Building Theory, Improving Practice*, 166–189. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00140>
- Duncan, J. B., Flesher, D. L., & Stocks, M. H. (1999). Internal control systems in US churches: An examination of the effects of church size and denomination on systems of internal control. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 12(2), 142–164. <https://doi.org/10.1108/09513579910270084>
- Erawati, T., & Winangsit, W. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(1), 93–102. <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.803>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*.
- Moeller, R. R. (2005). *Brink's modern internal auditing*.
- Narsa, I. Made, and R. D. Y. (2003). "Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Pt. Telkom Divre V Surabaya." "*Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Pt. Telkom Divre V Surabaya.*," 5(1), 18–34.
- Noviyana, R. A., & Pratolo, S. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.18196/rab.020227>
- Pratiwi, F. S. (2016). Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (fraud) dan dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi Pada Kantor Cabang Utama PT. Bank Negara Indonesia (Persero).
- Pujiono, D. S., Sukarno, H., & Puspitasari, N. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah (Studi di Provins. *Bisnis, Jurnal Vol, Manajemen*, 10(1), 68–81.
- Rahmawati, A. D., & Suwitri, S. (2006). Analisis Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 78–88.
- Sianipar, R. D. (2013). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial.*, 1(1).
- Speklé, R. F., & Verbeeten, F. H. M. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management Accounting Research*, 25(2), 131–146. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.004>
- Sripeni, R. (2013). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajer Pada BPR Eka Dharma Binaraharja Magetan*, 2(1).
- Wirawati, N. G. P., Badera, I. D. N., & Putri, I. A. D. (2020). *Pengaruh good government, pengendalian intern, dan budaya tri hita karana pada kinerja organisasi perangkat daerah di*



- kabupaten karangasem. Buletin Studi Ekonomi, . 300–311.*
- Yudhasena, I. G. I., & Putri, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). E-Jurnal Akuntansi. 28(1), 434–464.*