

2022

JURNAL AKUNTANSI MUHAMMADIYAH

P - ISSN 2087-9776

E - ISSN 2715-3134

JAM

Vol. 12 No. 2

Edisi: Juli – Desember 2022



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ACEH BARAT
Silfia Sari & Noviyana
2. PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURAL KABUPATEN ACEH BARAT
Sri Wahyuni & Noviyana
3. AKUNTABILITAS DAN TRANPARANSI PENGELOLAAN ANGGARAN DESA STUDI DI GAMPONG KUTA ALAM KOTA BANDA ACEH
Adnan & Muhammad Ichsan
4. ANALISIS PERENCANAAN PAJAK TERHADAP PENYUSUTAN PADA PT.X
Maksalmina
5. ANALISIS RASIO PROFITABILITAS DAN RASIO SOLVABILITAS DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN PADA BPJS KESEHATAN CABANG MEULABOH
Linda Wati & Rina Maulina
6. POTENSI EKONOMI KREATIF BERBASIS TEKNOLOGI TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI ACEH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
Seri Murni & Rini Khairuni
7. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN DALAM RANGKA MENJAGA DAN MENGELOLA BARANG MILIK NEGARA PADA BALAI HARTA PENINGGALAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK AZAZI MANUSIA DKI JAKARTA
Cut Fitrika Syawalina, Elviza & Eva Susanti
8. ANALISIS PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKAN SAK-ETAP PADA KOPERASI UNIT DESA UJUNG RAJA TAHUN 2018-2020
Rusnadi & Siska Azizah
9. ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN BELANJA PADA DINAS PANGAN ACEH TAHUN 2018-2020
Fathul Khaira, Zulkifli Umar, Tarmizi Gadeng & Cindi Yola
10. PENGARUH RASIO HUTANG TERHADAP RENTABILITAS PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018 – 2020
Intan Rizkia Chudri, Irmawati & Hasliza Razali

JAM

VOLUME
12

NOMOR
2

HALAMAN
117 - 226

BANDA ACEH
2022

P-ISSN 2087-9776
E-ISSN 2715-3134

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Wakil Rektor Unmuha
3. Dekan Fakultas Ekonomi Unmuha

Penanggungjawab:

Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting:

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak., CA.

Wakil Ketua Penyunting:

Eva Susanti, SE., M.Si., Ak., CA.

Penyunting Pelaksana:

1. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si. Akt.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
2. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
3. **Dr. H. Aliamin, SE., M.Si., Ak.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
4. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (UIN Ar-Raniry Banda Aceh)
5. **Taufik A Rahim, SE., M.Si., Ph.D.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Drs.Tarmizi Gadeng, SE., M.Si. MM.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staf Pelaksana

1. Editor : **Irmawati, SE., M.Si., Ak.**
2. Adm.& Keuangan : **Rusnaldi, SE., M.Si.**
3. Distribusi & Pemasaran : **Elviza, SE., M.Si.**
4. Pengelola IT : **Devi Kumala, S.Si., M.Si.**

Diterbitkan oleh:

**Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Jl. Muhammadiyah No. 91 Desa Batoh
Kecamatan Lueng Bata – Kota Banda Aceh

SEKAPUR SIRIH

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Eksistensi dan identitas sebuah Universitas dapat diukur dan dipahami dari kreasi ilmiah dari setiap elemen di universitas tersebut. Makin banyak dan berbobot karya ilmiah yang dihasilkan, makin tinggi pula eksistensi, pemahaman dan penghargaan orang terhadap perguruan tinggi yang bersangkutan. Kreasi Ilmiah diwujudkan dalam bentuk jurnal. Jurnal adalah sebagai alat komunikasi efektif dengan Stakeholder.

Salah satu kreasi ilmiah yang akan menjadi barometer bagi eksistensi, pemahaman dan penghargaan terhadap sebuah universitas adalah publikasi ilmiah baik yang dipublikasikan di berbagai jurnal maupun dalam bentuk *text book* yang dapat menjadi acuan bagi para mahasiswa dan siapapun yang berminat untuk memahami suatu fenomena ilmiah yang ditulis oleh civitas akademika universitas tersebut.

Berdasarkan perspektif inilah dan ditengah kelangkaan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh melahirkan karya ilmiah berupa dalam bentuk Jurnal yang bernama Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM), kami amat apresiatif kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Tim Redaksi dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mampu melahirkan salah satu karya yang cukup penting dalam rangka memberi dorongan dan motivasi untuk pengembangan wawasan para staf pengajar dalam penelitian-penelitian ke depan. Jurnal ini, disamping memperkaya khazanah keilmuan juga diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam studi ilmu akuntansi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi tidak hanya di Universitas Muhammadiyah Aceh akan tetapi juga diseluruh Universitas di Indonesia dan di luar negeri.

Rektor

Dr. Aslam Nur., M.A

SEKAPUR SIRIH

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

Assalamu'alaikum wr.wb.

Pertama sekali tidak henti-hentinya secara tulus kita panjatkan puji dan syukur keharibaan Allah SWT yang telah memberi taufik, hidayah dan petunjukNya kepada kita semua sehingga dapat berbuat sesuatu yang selalu mendapat bimbingan sepenuhnya dari Allah SWT. Selanjutnya selawat beiring salam khusus kita persembahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah mengajar dan mendidik ummat manusia sehingga mampu membuka mata hati kita semua dalam melaksanakan berbagai usaha dan kegiatan yang bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Pada Tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui melalui surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan Izin Operasional Program Studi Akuntansi berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1630/D/T/K-I/2009 Tanggal 27 Maret 2009. Selanjutnya pada tahun 2015 Program Studi Akuntansi memperoleh hasil akreditasi "B" dari Badan Akreditasi Nasional berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 004/BAN-PT/Akred/S/I/2015 Tanggal 09 Januari 2015.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas,Program Studi Akuntansi membuat suatu program pengembangan penelitian staf pengajar/dosen dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) dengan nomor P.ISSN 2087-9776 dan E.ISSN 2715-3134 yang dikeluarkan oleh PDII-LIPI serta diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun yaitu edisi Januari-Juni dan Juli-Desember.

Dalam rangka penerbitan Jurnal ini, kami selalu membuka diri untuk menerima tulisan-tulisan bermutu, guna dapat kami muat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim pengelola dan semua penulis yang telah menyumbangkan karya terbaiknya di jurnal ini sehingga Jurnal Akuntansi volume 12 no.2 Edisi Juli-Desember 2022 ini bisa terbit sebagai kelanjutan dari edisi sebelumnya. Diharapkan terbitan selanjutnya rekan-rekan dari perguruan tinggi Ekonomi khususnya Program Studi Akuntansi se-Indonesia agar dapat menyumbangkan hasil karyanya untuk dapat dimuat pada Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh. Semoga karya para penulis semuanya menjadi ilmu yang menginspirasi kebaikan dan kemanfaatan di dunia ilmu akuntansi.

Sebagai penghargaan perkenankanlah kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pengelola Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) yang telah bekerja keras melakukan semua proses penerbitan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh, sehingga jurnal ini tampil dalam bentuk dan isi yang berkualitas. Dan akhir kata semoga Allah SWT selalu memberikan taufik dan hidayahNya kepada kita semua sehingga kita mampu menerbitkan Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh dengan sebaik-baiknya.

Dekan

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM.

DAFTAR ISI

Dewan Redaksi	i
Sekapur Sirih Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh	ii
Sekapur Sirih Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh	iii
Daftar Isi	iv
Pedoman Penulisan	v

Jurnal

1. PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ACEH BARAT <i>Silfia Sari & Noviyana</i>	117-128
2. PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURAL KABUPATEN ACEH BARAT <i>Sri Wahyuni & Noviyana</i>	129-138
3. AKUNTABILITAS DAN TRANPARANSI PENGELOLAAN ANGGARAN DESA STUDI DI GAMPONG KUTA ALAM KOTA BANDA ACEH <i>Adnan & Muhammad Ichsan</i>	139-146
4. ANALISIS PERENCANAAN PAJAK TERHADAP PENYUSUTAN PADA PT.X <i>Maksalmina</i>	147-156
5. ANALISIS RASIO PROFITABILITAS DAN RASIO SOLVABILITAS DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN PADA BPJS KESEHATAN CABANG MEULABOH <i>Linda Wati & Rina Maulina</i>	157-166
6. POTENSI EKONOMI KREATIF BERBASIS TEKNOLOGI TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI ACEH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM <i>Seri Murni & Rini Khairuni</i>	167-182
7. ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN DALAM RANGKA MENJAGA DAN MENGELOLA BARANG MILIK NEGARA PADA BALAI HARTA PENINGGALAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK AZAZI MANUSIA DKI JAKARTA <i>Cut Fitrika Syawalina, Elviza & Eva Susanti</i>	183-194
8. ANALISIS PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN BERDASARKAN SAK-ETAP PADA KOPERASI UNIT DESA UJUNG RAJA TAHUN 2018-2020 <i>Rusnaldi & Siska Azizah</i>	195-208
9. ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN BELANJA PADA DINAS PANGAN ACEH TAHUN 2018-2020 <i>Fathul Khaira, Zulkifli Umar, Tarmizi Gadeng & Cindi Yola</i>	209-216
10. PENGARUH RASIO HUTANG TERHADAP RENTABILITAS PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018 – 2020 <i>Intan Rizkia Chudri, Irmawati & Hasliza Razali</i>	217-226

METODE PENULISAN

BENTUK NASKAH

Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh menerima naskah dalam bentuk hasil penelitian (*Research Paper*) atau artikel ulasan (*Review*) dan resensi buku (*Book Review*), baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

CARA PENGIRIMAN NASKAH

Penulis mengirimkan 2 (dua) eksemplar naskah serta CD berisi naskah tersebut ke alamat redaksi: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jl. Muhammadiyah No. 91 Banda Aceh 23245, Telepon 0651-21023, Fax. 0651-21023, e_mail: jurnalfeunmuha@yahoo.com.

FORMAT NASKAH

Naskah yang dikirim terdiri atas 15 s/d 20 halaman kuarto (A4) dengan spasi 1,5, huruf Times New Roman font 12. Naskah dilengkapi dengan biodata penulis. Semua halaman naskah, termasuk tabel, lampiran, dan referensi harus diberi nomor urut halaman. Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, dan sumber kutipan. Naskah dibuat dalam bentuk 2 kolom kecuali abstrak. Naskah diserahkan dalam bentuk hardcopy (*print out*) dan softcopy dalam CD. Sistematika penulisan disesuaikan dengan kategori artikel yang akan dipublikasikan di Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM) Aceh. Naskah yang masuk dikategorikan kedalam tiga kategori, artikel hasil penelitian, artikel ulasan dan artikel resensi buku. Sistematika penulisan untuk masing-masing kategori artikel adalah sebagai berikut:

A. Sistematika Naskah Artikel Hasil Penelitian

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia lebih kurang 200 kata, dan disertai kata kunci (*key word*), maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan.

II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

Berisikan referensi yang berhubungan dengan penelitian

III. METODE PENELITIAN

Berisikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, antara lain meliputi spesifikasi penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknis pengolahan data, dan analisis data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian

V. KESIMPULAN DAN SARAN

B. Sistematika Naskah Artikel Ulasan

Judul Naskah

Abstrak, dibuat dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dan disertai dengan kata kunci (*key word*) maksimal 5 kata. Abstrak ditulis satu spasi dan dalam satu paragraf.

I. PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang penelitian dan perumusan permasalahan

II. PEMBAHASAN

Berisikan pembahasan terhadap permasalahan yang dikaji dalam naskah

III. KESIMPULAN DAN SARAN

C. Sistematika Naskah Artikel Resensi Buku

Naskah ditulis di atas kertas kuarto (A4), terdiri dari 5 s/d 7 halaman, dengan spasi ganda.

Naskah dilengkapi dengan sac sampul buku dirensensi.

Sumber Kutipan

1. Sumber kutipan ditulis menyesuaikan sistem catatan perut (*bodynote atau sidenote*).
2. Sumber kutipan yang berasal dari website ditulis dengan susunan sebagai berikut: Nama penulis, judul tulisan (“...”), nama website, alamat artikel, tanggal dan waktu download.

Daftar Pustaka

Penulisan daftar Pustaka disusun alfabetis dengan susunan publisitas.

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURAL
KABUPATEN ACEH BARAT**

Sri Wahyuni¹, Noviyana²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar – Meulaboh

*²Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat
sriwahyuni30juni2000@gmail.com*

ABSTRAK

Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat menjadi fokus penelitian ini untuk mengetahui dampak pengendalian internal terhadap stafnya. Pengambilan sampel yang bertujuan digunakan untuk memilih sampel, dengan semua pekerja yang berpartisipasi dalam aktivitas kinerja dan mereka yang telah bekerja untuk perusahaan setidaknya selama satu tahun sebagai kriteria. Secara keseluruhan, 47 sampel pendapat dikirim. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pekerja pada Biro Jasa Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif analitik. Analisis regresi linier (R^2 dan analisis regresi berganda) dan uji parsial (uji statistik t) digunakan untuk menilai validitas hasil pengujian dan, dengan perluasan, keandalan hipotesis yang diuji. SPSS 20.0 digunakan untuk melakukan analisis. Pengendalian internal terbukti berdampak pada produktivitas pekerja dan hasil panen tanaman pangan hortikultura Aceh Barat. Beberapa temuan dari eksperimen menunjukkan bahwa subsidi tidak meningkatkan produktivitas pekerja. Tanaman Pangan Hortikultura Aceh Barat. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh kontrol dan persetujuan internal. Pabrik Pangan Hortikultura Aceh Barat. Koefisien determinasi sebesar 58% menunjukkan bahwa sekitar 64% informasi dapat diperoleh dari pengendalian internal dan biaya kinerja serta pencapaian kinerja karyawan. Faktor-faktor lain di luar cakupan penyelidikan ini menyumbang 42% sisanya.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Horticultural Food Crops Office of West Aceh Regency is the focus of this study to determine the impact of internal control on its staff. Purposeful sampling was used to select the sample, with all workers participating in performance activities and those who had worked for the company for at least one year as criteria. In all, 47 opinion samples were sent. To explain how much influence internal control has on the performance of workers at the Horticultural Food Crops Service Bureau, West Aceh Regency, this study uses a descriptive-analytic quantitative approach. Linear regression analysis (R^2 and multiple regression analysis) and partial test (t statistical test) were used to assess the validity of the test results and, by extension, the reliability of the tested hypotheses. SPSS 20.0 was used to perform the analysis. Internal control has proven to have an impact on worker productivity and yields of West Aceh horticultural food crops. Several findings from the experiment show that subsidies do not increase worker productivity. West Aceh Horticultural Food Crops. Employee productivity is also significantly affected by internal controls and approvals. West Aceh Horticultural Food Factory. The coefficient of determination of 58% indicates that about 64% of information can be obtained from internal control and performance costs as well as the achievement of employee performance. Other factors beyond the scope of this investigation accounted for the remaining 42%.

Keywords: Internal control, employee performance.

PENDAHULUAN

Menerapkan sistem pengendalian manajemen, juga dikenal sebagai sistem pengendalian internal, sangat penting bagi instansi pemerintah untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Istilah "sistem pengendalian internal" mengacu pada serangkaian tindakan komprehensif yang diambil secara teratur oleh manajemen dan staf untuk memastikan operasi organisasi dilakukan secara efektif dan efisien, laporan keuangan akurat, aset dilindungi, dan tujuan tercapai. penggunaan surat kuasa. mematuhi surat hukum. Jika diterapkan dengan benar, pengendalian internal dapat memberikan evaluasi yang tidak memihak tentang seberapa baik entitas pemerintah melaksanakan tanggung jawab yang diamanatkan. Itulah mengapa sangat penting bagi lembaga pemerintah untuk memiliki sistem pengendalian internal yang efektif untuk memastikan kepercayaan publik terhadap operasi mereka dan keandalan layanan yang mereka berikan.

Kontrol internal organisasi adalah salah satu dari beberapa elemen yang berkontribusi atau mengurangi produktivitas pekerja. Kinerja dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem pengendalian internal yang menilai sistem pengendalian manajemen, efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsinya, dan sejauh mana kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Untuk sebagian besar, efektivitas kebijakan akan tergantung pada seberapa baik pemerintah dan birokrat negara dapat melaksanakan ketentuan kebijakan. Akuntabilitas kinerja digunakan untuk mengevaluasi setiap aspek pekerjaan pemerintah. Ini termasuk upaya karyawan, keluaran departemen mereka, pemerintah secara keseluruhan, dan lembaga tertentu (Damayanti,

2017). Di era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia terus menjadi perhatian utama dan landasan bagi setiap bisnis yang sukses. Output karyawan berdampak pada kemungkinan bahwa tujuan bisnis akan terpenuhi. Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh potensi ini (Muchlis, 2015). Sulistiawan (2017) berpendapat bahwa karyawan yang paling berharga adalah mereka yang menginspirasi kesuksesan perusahaan dengan semangat, kecerdasan, orisinalitas, dan kerja keras mereka. Motivasi karyawan dapat diredam oleh lingkungan kerja yang bermusuhan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan ketidakhadiran kerja semuanya dapat menunjukkan kinerja yang tinggi (Listiana, 2017).

Hal ini senada dengan temuan penelitian Nur Azlina dan Ira Amelia (2014) yang menemukan bahwa sistem pengendalian intern instansi pemerintah daerah di Kabupaten Pelalawan memiliki dampak yang cukup besar. Menurut Umm Kaltsum dan Abdul Rohman (2013), akuntabilitas kinerja pemerintah dipengaruhi oleh sistem pengendalian intern lembaga tersebut. Dalam hal efisiensi dan efektivitas entitas pemerintah di tingkat kota, Tri Putri lestari (2015) menemukan bahwa pengendalian internal membuat perbedaan besar. Peneliti Cahya Annisa et al (2014) Kurangnya pengendalian internal memiliki sedikit pengaruh pada seberapa baik entitas pemerintah berfungsi.

Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat menjadi fokus kajian ini, dan data awal dari peneliti menunjukkan bahwa gangguan terhadap dinas tersebut masih sering terjadi karena masih tingginya tingkat kemalasan dari

para pegawainya. Anda tidak akan dapat mengerahkan banyak otoritas menggunakan metode itu. Ketika sumber daya manusia lembaga bermasalah, pekerjaan yang mereka lakukan mungkin tidak efisien.

Survey awal yang dilakukan oleh Dinas Hortikultura Daerah Aceh Barat dan beberapa referensi penelitian serupa menemukan bahwa hampir semua sumber daya manusia dalam pengelolaan kawasan berpegang pada prinsip pelayanan publik, sama dalam kontribusi kinerjanya. Asumsikan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang terlalu banyak bekerja dan karyawan yang malas dalam bonus kinerja saat ini. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan, seperti karyawan yang tergabung dalam kelompok yang sama menerima tunjangan yang sama, padahal satu karyawan dan karyawan lainnya memiliki keterampilan atau kompetensi yang sangat berbeda. kerja akan menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Berdasarkan teori di atas, permasalahan yang diteliti disini adalah apakah penerapan pengendalian intern telah meningkatkan produktivitas pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura di Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengendalian internal mempengaruhi produktivitas pekerja dinas tanaman pangan Hortikultural Kabupaten Aceh Barat.

KAJIAN PUSTAKAAN

Pengendalian Internal

Menurut Komite Organisasi Sponsor Tread Way Internal Control Committee (Ricchiut dalam Dewi 2012), Sistem pengendalian internal adalah sistem di mana dewan direksi, manajemen, dan

pekerja lainnya semuanya memiliki masukan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai yaitu:

1. Operasi yang efisien dan efektif,
2. Keterpercayaan laporan keuangan,
3. Ikuti semua peraturan dan regulasi yang relevan.

Untuk memaksimalkan peluang keberhasilan dan menjamin bahwa semua komponen perusahaan bekerja sama untuk mencapai tujuan, pengendalian merupakan tindakan manajemen yang dilakukan selama tahap perencanaan, seperti yang dikemukakan oleh Garrison et al., (2007). Manajemen dan seluruh karyawan lainnya harus mengambil semua langkah yang diperlukan secara teratur untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dengan cara yang sesuai dengan PP RI No. 60 Tahun 2008, yang mengamanatkan operasi bisnis yang efisien dan efektif, ketepatan pelaporan keuangan, keamanan aset pemerintah, dan kepatuhan terhadap semua hukum dan peraturan yang berlaku.

Definisi pengendalian internal sebelumnya menunjukkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu-individu di dalam suatu organisasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan ketika tujuan pengendalian internal terpenuhi.

Setiap sistem kendali terdiri dari empat komponen utama, seperti yang dijelaskan oleh Anthony dan Govindarajan (2005:3).

1. Monitor (detektor) atau sensor yang tugasnya mengawasi aktivitas proses dan melaporkan kembali ke controller.
2. Evaluator adalah alat yang membandingkan signifikansi peristiwa tertentu dengan tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Modul *penilaian menentukan kebutuhan*.

4. Instrumen yang menyampaikan data antara fase penemuan dan evaluasi serta fase evaluasi dan kinerja.

Standar pengendalian internal di Pemerintah Federal Menurut General Accounting Office (1999), menjelaskan bahwa ada lima standar pengendalian internal: Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, tindakan pengendalian, informasi dan komunikasi. Kemudian, PP RI No. Dalam pasal 60 dijelaskan sebagai berikut bahwa terdapat 5 komponen sistem pengendalian intern pemerintah.

1. Lingkungan kontrol. Harus ada budaya positif dan dukungan untuk manajemen yang baik dan pengendalian internal dalam organisasi pemerintah dan semua tergantung pada pimpinan dan semua staf untuk mewujudkannya.
2. Kontrol efek. Ikut serta dalam memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan. Sangat penting bahwa operasi pengendalian menjadi efisien dan produktif jika mereka ingin membantu perusahaan mencapai tujuannya.
3. analisis resiko. Unit organisasi memerlukan evaluasi terhadap risiko internal dan eksternal yang dihadapinya agar dapat menerapkan pengendalian internal yang efektif.
4. Informasi dan Komunikasi. Data ini harus dikumpulkan dan dibagikan dengan otoritas yang sesuai di pemerintah terkait dan organisasi terkait lainnya. Agar lembaga negara dapat melaksanakan tanggung jawab pengelolaannya, mereka diberikan akses informasi secara tepat waktu dan terstruktur.
5. Pemantauan. Pengawas harus melakukan tinjauan kinerja berkala dan segera menerapkan saran yang dibuat dalam audit dan evaluasi lainnya.

Kinerja Pemerintah

Kinerja pegawai diukur dengan membandingkan output aktual dengan target. Saat membahas kinerja karyawan, sama pentingnya untuk mempertimbangkan hasil kuantitatif dan kualitatif yang muncul dari upaya mereka

sehubungan dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Hendriawan, 2014).

Kesimpulannya, ini adalah metode untuk mengukur efisiensi yang dengannya individu atau tim memenuhi tugas yang diberikan dan berkontribusi pada keseluruhan kinerja bisnis. Jika sebuah organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan orang-orang berbakat, itu akan menjadi keuntungan besar bagi kesuksesan perusahaan. Agar perusahaan berhasil, karyawannya harus dapat mencapai tujuan mereka dengan menyelesaikan semua tugas dan proyek yang diberikan.

Kinerja organisasi adalah hasil dari memenuhi atau gagal memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Manajer atau atasan sering kali tidak memperhatikan hingga benar-benar bermasalah. Sebagian besar waktu, manajemen puncak tidak mengetahui sejauh mana kinerja buruk dapat memburuk, menempatkan organisasi bisnis atau pemerintah dalam bahaya (Indriani, 2013).

Bastian (2006: 275) melanjutkan dengan menguraikan bagaimana pengukuran kinerja berkelanjutan menghasilkan wawasan yang berharga dan membuat inisiatif perbaikan berkelanjutan di masa depan lebih mungkin untuk berhasil.

Seperti yang dapat ditunjukkan di bawah ini, pengukuran kinerja adalah alat yang berguna untuk manajemen, dan sangat penting bahwa kegiatan dan program organisasi dapat diukur dan diukur.

1. Pastikan manajemen tingkat atas memahami dan melacak indikator kinerja utama.
2. Verifikasi bahwa strategi implementasi yang disepakati dilakukan.

3. Awasi perkembangannya, bandingkan dengan strategi perusahaan, dan sesuaikan sesuai kebutuhan.
4. Membandingkan hasil aktual dengan sasaran yang ditetapkan untuk metrik kinerja, dan kemudian memberikan penghargaan atau hukuman yang sesuai.
5. Memfasilitasi komunikasi dua arah antara karyawan dan supervisor untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
6. Periksa tingkat kepuasan pelanggan.
7. Mempelajaricarapegawaipemerintah menjalankan tugas sehari-hari akan bermanfaat.
8. Pastikan membuat penilaian dengan cara yang tidak bias.
9. Tentukan di mana perubahan harus dilakukan.
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari Januari hingga Juni 2022 dan dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat.

Jenis dan sumber data

Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Anggota staf Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat berperan sebagai sumber informasi utama berkat penggunaan kuesioner yang dirancang untuk memperoleh informasi spesifik serta memberikan gambaran kontekstual dari dinas tersebut.

Populasi dan Sampel

Secara keseluruhan, 47 orang terdeteksi dalam populasi penelitian ini. *Purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel responden. Dengan *purposive sampling*, peneliti memilih

sumber dari mana data akan dikumpulkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Peserta harus merupakan pekerja Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat dan telah bekerja di sana minimal satu tahun. Itu berarti bahwa 47 orang digunakan sebagai ukuran sampel.

Metode Analisis Data

Untuk lebih memahami dampak pengendalian internal terhadap produktivitas pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat, penelitian ini menggunakan strategi deskriptif kuantitatif. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ digunakan sebagai alat uji. SPSS 20.0 digunakan untuk melakukan tes di program komputer.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempelajari bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen (terikat), ahli statistik menggunakan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013). Berikut ini ringkasan hasil uji normalitas :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.432	5.778		3.194	.003
Pengendalian Internal	0.432	0.262	.349	2.030	.049
Tunjangan Kinerja	0.032	0.385	.074	.401	.690

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Tabel pengujian menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 13,433, bahwa Pengendalian Internal adalah 0,432, dan Tunjangan Kinerja adalah 0,032. Menggunakan regresi linier berganda, mendapatkan rumus berikut:

$$Y = 13.432 + 0.432X_1 + 0.032X_2 + e$$

Berikut adalah uraian dari rumus:

1. Koefisien konstanta dengan nilai positif adalah 13.432. Kinerja karyawan naik 13.432 karena semua variabel pengendalian internal dan tunjangan kinerja telah ditetapkan ke nol.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengendalian intern adalah 0,432 yang bernilai positif. Ketika indikator konsistensi internal meningkat sebesar 0,432%, hal ini terjadi.
3. Sebuah koefisien regresi 0,032 ditemukan untuk variabel tunjangan. Itu karena tidak ada bukti bahwa variabel tunjangan kinerja membantu memotivasi pekerja.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah metrik yang umum digunakan untuk menguji seberapa baik suatu model memperhitungkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013: 178). Variabel dependen (terikat) dapat diperkirakan hanya dari informasi yang diberikan oleh variabel independen (independen) jika koefisien determinasinya tinggi. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya minimal, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan banyak variabel dependen (Ghozali, 2013). Lihat Lampiran 8 untuk hasil pengujian SPSS R², dan ringkasan hasil pengujian R² adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.792	0.626	0.580	4337

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Tabel hasil pengujian di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,580. dan 58% dari pengaruh variabel dependen dapat dikaitkan dengan independen. Faktor kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pengendalian internal dan insentif kinerja sebesar 58%. Analisis statistik menunjukkan bahwa 42% varians dalam model disebabkan oleh faktor-faktor selain yang termasuk dalam model (variabel di luar penelitian ini).

Uji t

Uji-t juga dikenal sebagai uji regresi parsial, dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial tentang pengaruh variabel bebas (bebas) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Jika p-value kurang dari 0,05 atau t-hitung lebih dari t-tabel, maka ada beberapa bukti korelasi antara kedua variabel. Berikut adalah ikhtisar dari uji-t:

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	α	Kesimpulan
pengendalian internal	2.030	2.021	0.049	0.05	H1 diterima
tunjangan kinerja	0.401	2.021	0.690	0.05	H2 ditolak

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Interpretasi hasil uji t berdasarkan tabel hasil uji adalah sebagai berikut:

Berdasarkan data yang disajikan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai p adalah 0,049 dan t-hitung adalah 2,030. Seperti t hitung > t tabel (2,030 > 2,021) dan 0,049 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sehingga diketahui bahwa H1 diterima.

Uji F

Uji F menentukan apakah satu set faktor independen juga mempengaruhi satu set variabel dependen. Ketika p-value kurang dari 0,05, dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang berdampak terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil tes F SPSS, silakan lihat Lampiran 8. Berikut adalah ikhtisar temuan uji-F:

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1261.704	5	252.341	13.418	.000
Residual	752.231	41	18.806		
Total	2013.935	46			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Nilai F yang ditentukan adalah 13,418 dan nilai signifikansinya adalah 0,000, seperti terlihat pada tabel hasil di atas. Tingkat signifikan berada pada 0,000 0,05, memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa empat faktor (Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan) pada kenyataannya mempengaruhi produktivitas.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultural Kabupaten Aceh Barat

Temuan parsial dari suatu pengujian menunjukkan bahwa pengendalian intern ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat ($p=0,049$, $t=2,030$). Lingkungan kontrol memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja karena $0,049 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel ($2,030 > 2,021$). Temuan Dewi (2012)

bahwa lingkungan kontrol yang baik menambah iklim kerja yang memotivasi pekerja untuk meningkatkan efisiensi didukung oleh hasil studi berbasis penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat dikatakan bahwa semua pihak termasuk karyawan harus mengetahui tentang pengendalian intern dalam organisasi agar organisasi atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi, jika pengendalian intern pemerintah baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, Insentif untuk hasil kerja yang lebih baik dapat ditemukan di lingkungan yang mudah diatur. Alasan untuk ini adalah pengendalian internal yang melemahkan efektivitas keseluruhan audit internal di sebuah perusahaan. Komprehensif karena komponen-komponen tersebut mempengaruhi persepsi setiap karyawan terhadap kegiatan, kebijakan dan prosedur yang diterapkan, sehingga kinerja karyawan dalam organisasi menjadi lebih efektif, lebih termotivasi sebelum melakukan pekerjaan apapun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan pengendalian merupakan penggerak, dasar segala sesuatu, dan hasil kinerja pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultural Kabupaten Aceh Barat.

Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara upah kinerja dan produktivitas ($t=0.334$, $p=0.774$). Karena $0,774$ lebih besar dari

0,05 dan $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$, atau $0,334 > 2,021$. Seperti yang ditunjukkan oleh jawaban responden, mayoritas responden percaya bahwa insentif kinerja pertambangan didasarkan pada pangkat (pangkat sebagai pejabat pemerintah), menunjukkan bahwa keuntungan yang diberikan hanya berdasarkan kelas pekerja.

Selain itu, itu tidak mengurangi jumlah tugas yang diberikan pekerja. keuntungan yang mereka nikmati. Ini tercermin dalam hasil, di mana respons yang paling sesuai dengan pernyataan dipilih. Semakin saya mendelegasikan, semakin banyak kinerja saya dipengaruhi oleh orang lain, dan semakin berisiko tanggung jawab saya sendiri. tingkat sertifikasi kinerja yang lebih baik. Setiap kali saya membuat komentar ini dalam kehidupan profesional saya, saya biasanya mendapat reaksi campuran dengan yang lebih kecil mendominasi. Saya setuju dan tidak setuju. Insentif kinerja karyawan tidak terpengaruh saat mereka melakukan penugasan yang berpotensi berbahaya. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan risiko, karena personel kurang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan argumen yang dikemukakan oleh Suparn (2018), yang berpendapat bahwa imbalan yang menarik memiliki dampak negatif pada produktivitas karena cenderung memberi penghargaan pada kepuasan dan menghambat upaya, sekaligus mengecilkan retensi anggota staf yang bekerja keras. menegaskan jika Anda gagal untuk mengingatkannya. Saya membuat permintaan. Tunjangan tambahan terkadang dipertanyakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan karena hanya memiliki dampak jangka

pendek dan gagal mendorong atau menginspirasi peningkatan produktivitas jangka panjang. Lagi. Hal ini sejalan dengan temuan Dewi (2012), yang menemukan bahwa perusahaan perlu memiliki aktivitas pengendalian, kebijakan, dan prosedur, dan mempraktikkannya, untuk menjamin bahwa mereka mengambil tindakan yang mereka yakini penting untuk dihadapi. risiko dan kemajuan menuju tujuan mereka.

3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultural Kabupaten Aceh Barat

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengendalian intern dan bonus kinerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja Dinas Perkebunan Hortikultura Provinsi Aceh Barat dengan nilai F sebesar 13.418 dan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan angka-angka tersebut, tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Fitriani yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern dan Tunjangan Kinerja Terhadap Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota Provinsi Lampung” (2017). Output pegawai di kantor kabupaten/kota di Provinsi Lampung meningkat baik dengan adanya pengendalian internal maupun pemberian bonus kinerja, seperti yang terungkap dari hasil penelitian.

Temuan tes pilihan juga menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal dan bonus menyumbang sekitar 58% dari informasi yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan, sementara faktor lain di luar model menyumbang 42% sisanya (selain dalam penelitian ini variabel lain).

Berdasarkan data tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan pedoman konseptual tentang perilaku karyawan yang diterapkan untuk memastikan tercapainya tujuan dan kebijakan serta prosedur pengendalian internal departemen sudah berjalan. Pemisahan peran, izin yang tepat, dokumen dan catatan yang relevan, pemeriksaan aset dan catatan, dan kinerja fisik independen adalah contoh aktivitas pengendalian.

Di dalam perusahaan, dan sejalan dengan norma dan standar kerja yang ditetapkan, pekerja akan melaksanakan proses dan instruksi yang diberikan. Dengan menggunakan kebijakan dan prosedur pemerintah, Anda dapat memberi insentif kepada karyawan Anda untuk mengikuti praktik dan standar terbaik. Pegawai yang melaksanakan dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala departemen akan bekerja sesuai dengan efisiensi kerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Tujuan dari penyelidikan ini adalah untuk memastikan bagaimana sistem pengendalian internal mempengaruhi output pekerja. Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan bukti yang ada:

1. Data dari dinas hortikultura tanaman pangan Kabupaten Aceh Barat menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.
2. Data dari dinas tanaman pangan hortikultura Kabupaten Aceh Barat menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak banyak berpengaruh terhadap produktivitas.
3. Penggunaan pengendalian internal dan tunjangan kinerja oleh Dinas Tanaman Pangan

Hortikultura Kabupaten Aceh Barat memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja staf. Hasilnya menunjukkan bahwa 64% dari varian kinerja karyawan dapat dipertanggungjawabkan oleh data yang dikumpulkan melalui pengendalian internal dan bonus, menghasilkan koefisien determinasi sebesar 58%. Sedangkan sisanya sebesar 42% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini memberikan rekomendasi baik bagi organisasi maupun penelitian selanjutnya. Berikut beberapa rekomendasinya:

1. Bagi Instansi

Kita memiliki bukti bahwa tindakan pengendalian dan pemantauan variabel tidak berdampak pada efisiensi tenaga kerja. Kesimpulannya adalah bahwa pengendalian internal tidak memadai. Akibatnya, ada ruang untuk pertumbuhan di bidang pengendalian internal untuk memastikan operasi yang lebih lancar. Dinas Hortikultura Kabupaten Aceh Barat dapat menggunakan hal-hal berikut untuk mengevaluasi dan memasukkan temuan penelitian ini ke dalam operasi mereka:

- a. Sangat penting bahwa kepala badan meningkatkan penilaian risiko dalam kegiatan badan, karena ini adalah satu-satunya cara untuk mengidentifikasi dan mempersiapkan potensi ancaman terhadap operasi badan.
- b. Meningkatkan aktivitas pengendalian sangat penting bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja staf, karena merupakan landasan dasar pengendalian

internal. Pemimpin harus meningkatkan pengawasan karena memiliki pengaruh langsung pada output staf. Tanpa tindak lanjut yang tepat, kecil kemungkinan pekerja akan menjalankan tanggung jawab mereka dengan serius.

2. Untuk penelitian lebih lanjut temuan penelitian hanya sebaik jumlah partisipan dalam penelitian, oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat selalu memperbaiki atau menambah sampel tambahan.

REFERENSI

- Abdul Halim. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.
- Bahri, Syambudi Prasetya. 2012. *Dampak Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Pendapatan dan Jasa Keuangan Kota Cirebon)*. Universitas Pasundan Bandung.
- Bastian, Indra. 2006. *Sistem Akuntansi Sektor Publik, No. 2 Jakarta* : Salemba Empat.
- hapiart. 2012. *Dampak Implementasi Anggaran Kinerja Badan Pemeriksa Pusat Diklat/ Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*, Edisi Keenam. Tentang kewajiban otoritas negara.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia/ Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK). 2008. *Penelitian Praktik Penganggaran Berkinerja di Indonesia*.
- Mardiasmo 2011. *Otonomi daerah dan pengelolaan keuangan*. Yogyakarta: LEBIH.
- Mendagri, Peraturan Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah 2006 No. 13.
- Nordiawan, Deddi dan Ayuningtyas Hertianti. 2010. *Akuntansi Sektor Publik, No. 2 Jakarta*: Salemba Empat.
- Nordik 2006. *Akuntansi Semua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Organisasi pendidikan dan pelatihan keuangan. 2008. *Pengukuran Kinerja, Evaluasi Pemasok keadaan*. ibukota Jakarta .
- Permendagri edisi 2007, Permendagri edisi ke-13, menggantikan Revisi Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah Tahun 2006.
- Republik Turki No. 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah* .
- Sugiyono 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. London: Alfabet
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah Jakarta*: