Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page : 14890-14900

Pengaruh Akuntabilitas Dan Sistem Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan

Putri Sabrina Andiny[1], Etty Harya Ningsi[2], Selvi Aristantya[3]
[1,2,3]Universitas Battuta
Email: putri.sabrina1@icloud.com

Published: July, 2025

ABSTRACT

The regional government, which is part of the government, is responsible for autonomous regions. The extent of regional authority is very broad, real, and accountable. This shows that the Regional Head has been given the authority to supervise his region. Regional autonomy has resulted in amendments to the 1945 Constitution. Such research, which focuses on the relationship between variables, is categorized as quantitative research. One hundred employees of the Medan City Regional Disaster Management Agency became the sample used. The results of this study indicate that the calculated t value for the accountability variable and the calculated t value for the self-efficacy variable are higher than the table t value, namely 5.819 > 1.985. More specifically, 2.047 exceeds 1.985. Thus, it can be said that the accountability variable and the internal control system have a small influence on organizational performance. In addition, the calculated F value of 20.522 is greater than the F table value of 3.09, which indicates that this study accepts the H3 hypothesis. Therefore, it can be said that responsibility and the internal control system both influence organizational performance.

Keywords: Accountability, Internal Monitoring System, Organizational Performance

ABSTRAK

Otoritas daerah, yang merupakan bagian dari otoritasan, bertanggung jawab atas daerah otonom. Luasnya kekuasaan daerah, nyata, dan akuntabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Daerah telah diberi wewenang untuk mengawasi daerahnya. Otonomi daerah telah menghasilkan amandemen UUD 1945. riset semacam itu, yang berfokus pada hubungan antar variabel, dikategorikan sebagai riset kuantitatif. Seratus pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan menjadi sampel yang digunakan. Hasil riset ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel akuntabilitas dan nilai t hitung untuk variabel efikasi diri lebih tinggi daripada nilai t tabel, yaitu 5,819 > 1,985. Lebih spesifiknya, 2.047 melebihi 1.985. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja organisasi. Selain itu, nilai F hitung sebesar 20,522 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,09, yang menunjukkan bahwa riset ini menerima hipotesis H3. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tanggung jawab dan sistem pengendalian internal keduanya memengaruhi kinerja organisasi.

Kata Kunci : Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Internal,Kinerja Organisasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Struktur otoritasan birokrasi Indonesia telah berubah secara relevan selama era reformasi. Hasil akhir dari transisi sistem otoritasan dari sentralisasi ke desentralisasi adalah otonomi daerah. otoritas daerah ditetapkan sebagai bagian dari otoritasan yang memegang kekuasaan daerah otonom berdasarkan peraturan negara tentang otoritasan Daerah. Otonomi daerah memiliki kekuasaan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Daerah telah diberi kekuasaan untuk mengelola daerahnya. Inti dari UUD 1945 telah berubah akibat otonomi daerah.

Menurut Mardiasmo (2018), evaluasi kinerja sektor publik memiliki tiga tujuan: (1) membantu meningkatkan kinerja otoritas; (2) mendistribusikan sumber daya; dan (3) menciptakan akuntabilitas dalam organisasi publik dan meningkatkan komunikasi kelembagaan. Kinerja pada dasarnya

merupakan tolok ukur seberapa baik kebijakan atau tindakan dijalankan untuk memenuhi visi, tujuan, sasaran, dan tujuan organisasi sebagaimana tercantum dalam peprogramanstrategisnya. Pengendalian internal, motivasi, akuntabilitas, dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan. Ketidakpuasan publik terhadap kinerja otoritas daerah, baik di tingkat kabupaten maupun kota, kerap diliput oleh berbagai media massa. Hal ini menunjukkan bahwa badan publik di Indonesia saat ini dianggap kurang berfungsi dalam memberikan layanan publik. Kinerja adalah hasil atau tingkat perolehan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam batas waktu tertentu. Kinerja bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja; melainkan dipengaruhi oleh sifat, keterampilan, dan bakat individu, serta berkaitan dengan kebahagiaan dan pengakuan atas pekerjaan. Intinya, tiga hal yang menentukan kinerja: (1) lingkungan, (2) keinginan, dan (3) kemampuan. Mustahil untuk dapat bekerja dengan baik jika ketiga komponen ini tidak dipahami. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat ditingkatkan ketika pekerjaan dan keterampilannya selaras, dan untuk mencapai tujuan, mereka harus memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan dan memahami pekerjaannya.

Jitmau dkk. (2017) menyatakan bahwa karena otoritas daerah tidak mampu melaksanakan mandatnya untuk memenuhi tujuan dan target yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, akuntabilitas tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Kinerja otoritas dianggap memuaskan ketika suatu program dapat menghasilkan hasil terbaik; salah satu elemennya adalah akuntabilitas manajemen keuangan daerah, yang dijalankan dengan sukses untuk mencapai tujuan. Datalamon dkk. (2018) menyatakan bahwa kinerja otoritas daerah dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja pejabat otoritas daerah. Dapat dikatakan bahwa ketika mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, kinerja mereka akan lebih baik; sebaliknya, ketika mereka tidak termotivasi, kinerja mereka cenderung lebih buruk.

Badan Penanggulangan Bencana Kota Medan hasil kerja seperti laporan kegiatan penanggulangan bencana serta tanggung jawab pada setiap kegiatan yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Kapasitas Badan Penanggulangan Bencana Kota Medan dalam memberikan rekomendasi tindakan, khususnya kepada partai politik yang berwenang melakukan penilaian dan estimasi. Hal ini sejalan dengan studi Zaviera (2021) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas meningkatkan kinerja organisasi, artinya ketika tanggung jawab meningkat, kinerja organisasi pun akan meningkat.

Selain itu, agar kinerja organisasi atau kinerja Badan Penanggulangan Bencana Kota Medan berdampak positif dan sesuai dengan arahan pimpinan maka sistem pengawasan internal dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang memiliki sikap terhadap pelaksanaan tugasnya, yang bisa positif maupun negatif. Akibatnya, tindakan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh opini para anggotanya, baik secara positif maupun negatif. Sistem pengendalian internal merupakan elemen terakhir yang memengaruhi kinerja suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan riset Damayanti (2018) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki dampak positif terhadap kinerja. otoritas Kota Surabaya akan berfungsi lebih baik ketika pengendalian internal digunakan secara lebih efisien.

Pengendalian intern menurut Hery (2013:159) adalah sekumpulan peraturan dan pedoman yang dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan sumber daya bisnis, menjamin tersedianya informasi yang benar, dan memastikan bahwa semua karyawan telah memenuhi semua kewajiban hukum dan manajerial dengan benar. Berdasarkan definisi ini, pengendalian internal memainkan peran krusial dalam memengaruhi manajemen organisasi karena menjaga perusahaan tetap pada jalurnya dalam menjalankan operasinya. Pengendalian yang efektif diperlukan dalam sistem tata kelola organisasi yang terstruktur dengan baik untuk menjamin bahwa sistem tersebut berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen badan usaha milik negara yang efektif dan efisien sangat penting di era modern. Manajemen diharapkan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan bisnis jika diberikan instruksi dan pedoman yang jelas. Selain lembaga otoritas, organisasi non-otoritas terutama perusahaan publik juga membutuhkan tata kelola yang efektif. Pengendalian intern menurut Hery (2013:159) adalah sekumpulan peraturan dan pedoman yang dimaksudkan untuk mencegah penyalahgunaan sumber

daya bisnis, menjamin tersedianya informasi yang benar, dan memastikan bahwa semua karyawan telah memenuhi semua kewajiban hukum dan manajerial dengan benar.

Intinya, masyarakat, yang merupakan penerima manfaat dari upaya otoritas, harus dilibatkan agar otoritas dapat menjalankan operasionalnya. Untuk memerangi korupsi, kolusi, dan nepotisme, otoritas harus transparan kepada publik mengenai laporan keuangannya (Ardana & Lukman, 2016, hlm. 41). Hal ini memungkinkan masyarakat untuk memantau otoritas. Pemantauan merupakan tugas manajemen penting yang menjamin bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan program yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuannya. Pemantauan menilai kinerja untuk memastikan apa yang telah diselesaikan dan, jika diperlukan, menerapkan langkah-langkah perbaikan untuk memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan program yang telah ditentukan.

Informasi mengenai efektivitas, efisiensi, dan penghematan dari pelaksanaan suatu kegiatan dapat dikumpulkan melalui supervisi.

Pimpinan dapat menggunakan informasi ini untuk meningkatkan tindakan dan membuat amandemen terhadap keputusan. Pada kenyataannya, supervisi di semua bidang pekerjaan atau kegiatan memerlukan strategi, metode, dan metodologi tertentu yang efisien dan berhasil. Tanpa supervisi, suatu kelompok atau organisasi tidak dapat beroperasi secara efektif, terutama dalam hal pengawasan internal. Istilah "supervisi internal" menggambarkan pemantauan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya, termasuk kinerja tugas, prosedur kerja, disiplin, dan elemen-elemen yang paling relevan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan supervisi internal adalah untuk memberikan tingkat kepastian yang memadai tentang tujuan manajemen.

Melalui akuntabilitas dan mekanisme pengendalian internalnya, efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan dapat dievaluasi. Kinerja organisasi juga akan memuaskan jika akuntabilitas dan sistem pengendalian internal diterapkan dengan sukses. Oleh karena itu, tujuan riset ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh akuntabilitas dan kerangka pengendalian internal terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi mencerminkan seberapa baik suatu kebijakan atau tindakan telah mencapai visi, misi, tujuan, dan target organisasi sebagaimana dinyatakan dalam peprograman strategis. Menurut sejumlah pakar, termasuk Moeheriono, Abdullah, Sukrisno, dan Sedarmayanti, kinerja merupakan hasil dari seberapa baik individu atau kelompok dalam perusahaan melaksanakan tugas dan program kerja mereka. Motivasi, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, pendapatan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, infrastruktur, dan teknologi merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Atasan secara metodis mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan seberapa baik mereka memenuhi tolok ukur yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, akuntansi manajerial juga memainkan peran penting dalam penyediaan data untuk peprograman dan pengendalian organisasi. Indikator kinerja organisasi mencakup aspek input, proses, output, outcome, benefit, dan impact.

Akuntabilitas

Akuntabilitas mengacu pada kewajiban memberikan pertanggungjawaban kepada pihak yang memberikan amanah. Hal ini mencakup pelaporan, pengungkapan, serta evaluasi terhadap kinerja dan keputusan organisasi oleh pihak yang memiliki otoritas. Akuntabilitas mencerminkan prinsip tata kelola yang baik, bertujuan menjamin kepercayaan publik terhadap institusi, terutama dalam sektor publik dan otoritasan. Akuntabilitas dinilai penting karena menunjukkan apakah suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya. Untuk pelaksanaannya, diperlukan komitmen pimpinan, sistem yang taat regulasi, orientasi pada hasil, serta transparansi. Jenis-jenis akuntabilitas mencakup akuntabilitas fiskal, legal, program, proses, dan hasil. Selain itu, terdapat tanggung jawab horizontal (interaksi dengan orang lain dan lingkungan) dan akuntabilitas vertikal (hubungan dengan Tuhan). Reaktivitas dan hasil tindakan merupakan dua contoh indikator akuntabilitas.

Sistem Pengawasan Internal

Melalui manajemen yang efektif, sistem pengendalian internal berupaya menjamin tercapainya tujuan organisasi. Pengawasan ini mencakup audit, penilaian, dan pemantauan pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan penggunaan sumber daya yang efisien. Struktur organisasi yang jelas, proses otorisasi dan pencatatan, kualitas personel, dan praktik terbaik merupakan komponen penting pengendalian internal. Sistem informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, lingkungan pengendalian, dan pemantauan berkelanjutan merupakan elemen fundamental dari sistem ini.
Indikator efektivitas pengendalian internal meliputi inspeksi berkala, pelaporan, observasi langsung, dan penilaian pelaksanaan kegiatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dampak akuntabilitas (X1) dan sistem pengendalian internal (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) dikaji dalam riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. riset ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan, yang berlokasi di Jl. Rahmad No.1, Komplek PIK Menteng, Medan 2022. Oktober 2023 akan menandai berakhirnya fase implementasi. Populasi riset adalah 100 pegawai BPBD Kota Medan, yang terdiri dari 35 pegawai negeri sipil dan 65 non-pegawai negeri sipil. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, setiap individu dianggap sebagai responden, sehingga digunakan strategi pengambilan sampel jenuh.

Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka tentang topik riset, dan wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik. Teknik analisis data menggunakan SPSS untuk mengevaluasi kualitas instrumen. Untuk memastikan model regresi yang digunakan sesuai, pendekatan ini juga menggunakan uji asumsi umum, seperti normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas nilai residual diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, sedangkan linearitas dinilai menggunakan uji F. Heteroskedastisitas dianalisis menggunakan korelasi Spearman's Rho, dan multikolinearitas diperiksa menggunakan nilai VIF dan toleransi.

Y = a + b1X1 + b2X2 adalah rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis primer, dengan X1 mewakili tanggung jawab, X2 mewakili sistem pengendalian internal, dan Y mewakili kinerja organisasi.

Untuk menguji hipotesis, uji determinasi (R-Square) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi dengan uji t, sedangkan pengaruh simultan variabel bebas dievaluasi dengan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi dengan uji t, sedangkan pengaruh simultan variabel bebas dievaluasi dengan uji F.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

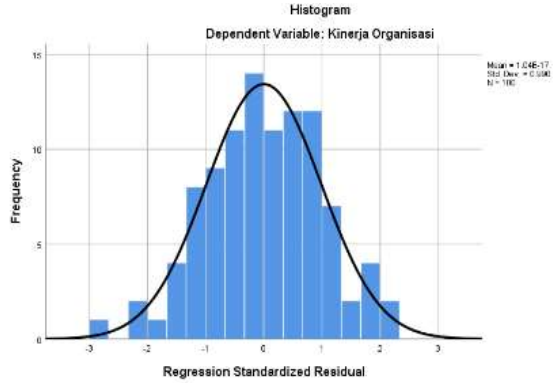
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas	100	21	30	27.75	2.599
Pengawasan Internal	100	18	37	27.54	4.116
Kinerja Organisasi	100	23	40	30.71	3.385
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Hasil PengolahanDariSPSS 25

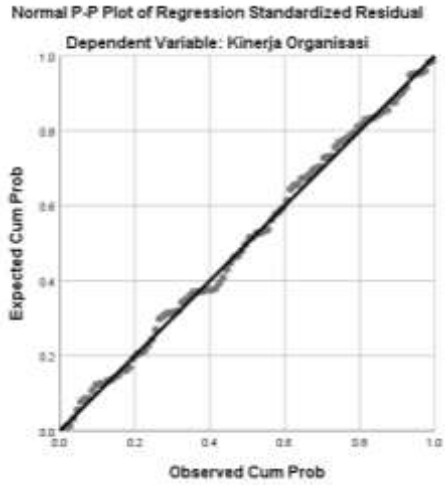
Variabel akuntabilitas memiliki skor rata-rata 27,75, skor maksimum 30, skor minimum 21, dan deviasi standar 2,599, seperti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya. Variabel pengendalian internal memiliki deviasi standar 4,116, skor maksimum 37, skor minimum 18, dan skor rata-rata 27,54. Variabel kinerja organisasi memiliki skor rata-rata 30,71, deviasi standar 3,385, dan nilai tertinggi dan terendah masing-masing 40 dan 23.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1 Analisis Grafik untuk Uji Normalitas

Histogram distribusi data menunjukkan pola distribusi seragam yang menyerupai kurva simetris. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang membuktikan bahwa asumsi normalitas model regresi telah terpenuhi.



Gambar 2 Analisis Grafik Normality P.Plot

Pada grafik normalitas plot P-P yang diberikan, titik-titik data seringkali tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov, sebuah uji normalitas, ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83779098
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.038
	Negative	-.025
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Hasil uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai relevansi 0,200, di atas batas 0,05. Selain itu, pola yang ditunjukkan pada histogram residual dan distribusi titik-titik di sepanjang garis diagonal pada plot P-P dapat digunakan untuk mengevaluasi kenormalan data.

Uji Multikolinearitas

Data dianggap berdistribusi normal karena uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel menghasilkan nilai relevansi 0,200, yang lebih tinggi daripada batas 0,05. Selain itu, pola yang ditemukan dalam histogram residual dan distribusi titik-titik di sepanjang garis diagonal pada plot P-P dapat digunakan untuk mengevaluasi kenormalan data.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

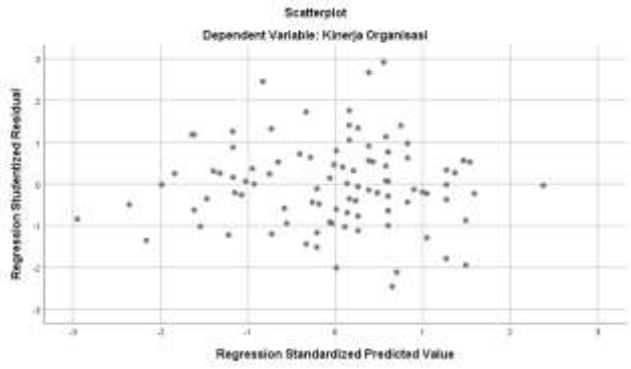
Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.093	3.484		
	Akuntabilitas	.228	.111	.989	1.011
	Pengawasan Internal	.410	.070	.989	1.011
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi					

Sumber : Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Berdasarkan data yang diberikan, nilai toleransi untuk tanggung jawab dan ukuran efikasi diri keduanya berada di atas batas 0,10, yaitu 0,989. Selain itu, Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk variabel akuntabilitas (X1) dan sistem pengendalian internal (X2) adalah 1,011. Akibatnya, kedua variabel independen ini tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas. Secara umum, multikolinearitas dianggap tidak ada ketika nilai VIF kurang dari 10 dan ada ketika nilainya melebihi 10.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa diagram sebaran, yang menunjukkan hubungan antara residual variabel dependen dan nilai prediksinya. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada grafik tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak ada.



Karena tidak ada atas dan di bawah garis nol sumbu Y, dapat dik heteroskedastisitas. Untuk menguatkan hasil ini, regresi nilai residu absolut dilakukan menggunakan uji Glejser, sebuah metode statistik untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas.

Jika nilai relevansi lebih tinggi dari 0,05, data dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas berdasarkan kriteria uji Glejser.

Tabel 4 Uji Glesjer

Coefficients[a]				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.624	.108
	Akuntabilitas	.115	1.134	.259
	Pengawasan Internal	.074	.729	.467
a. Dependent Variable: ABS				

Sumber : Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Berdasarkan hasil uji Glejser, variabel akuntabilitas memiliki nilai 0,259 dan variabel pengawasan internal memiliki nilai relevansi 0,467. Mengingat kedua nilai tersebut, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, lebih besar dari tingkat relevansi 0,05, dapat dikatakan tidak terdapat indikasi

heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan pengaruh variabel tanggung jawab dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.093	3.484		
	Akuntabilitas	.228	.111	.989	1.011
	Pengawasan Internal	.410	.070	.989	1.011
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi					

Sumber : Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari Tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

X1 + 0,228 + 0,410 X2 + 13,093 = Y

a. Berdasarkan nilai konstanta yang diperoleh dari riset ini, nilai sebesar 13,093 dapat dipahami menunjukkan bahwa kinerja organisasi akan memburuk jika akuntabilitas dan sistem pengendalian internal sama dengan nol (0).
b. Merujuk pada Hipotesis 1, variabel akuntabilitas memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,228 terhadap kinerja organisasi, yang menunjukkan adanya hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel akuntabilitas akan memberikan kontribusi sebesar 0,228 satuan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara parsial.
c. Sejalan dengan hipotesis 2, pengaruh sistem pemantauan internal terhadap kinerja organisasi adalah 0,410, yang menunjukkan pengaruh positif. Perubahan satu unit dalam sistem pemantauan internal memiliki dampak parsial sebesar 0,410 unit terhadap variabel kinerja organisasi.

Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.9, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$Y = 13{,}093 + 0{,}228X_1 + 0{,}410X_2$

Keterangan:

Y = Kinerja organisasi (variabel dependen)

X_1 = Akuntabilitas

X_2 = Sistem pengendalian internal

Menurut rumus ini, jika semua faktor lainnya tetap sama, peningkatan satu unit dalam variabel akuntabilitas (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) akan meningkatkan kinerja organisasi (Y) masing-masing sebesar 0,228 dan 0,410 unit.

Tabel 6 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545[a]	.297	.283	2.867
a. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal, Akuntabilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi				

Sumber : *Hasil Pengolahan Dari SPSS 25*

Skor R2 yang disesuaikan dalam riset ini adalah 0,283, yang berarti 28,3% variasi kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model riset ini bertanggung jawab atas 71,7% sisanya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji Koefesien Determinan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.337	2	168.669	20.522	.000[b]
	Residual	797.253	97	8.219		
	Total	1134.590	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal, Akuntabilitas						

Sumber : Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji F simultan. Nilai F hitung adalah 20,522, lebih tinggi daripada nilai tabel pengujian sebesar 3,09. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis riset ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal dan aspek akuntabilitas memiliki pengaruh yang relevan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 8 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.093	3.484		3.758	.000
	Akuntabilitas	.228	.111	.175	2.047	.043
	Pengawasan Internal	.410	.070	.498	5.819	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Dari SPSS 25

Tujuan uji-t adalah menemukan pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dalam riset ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dengan nilai t hitung. Pada tingkat relevansi 0,025 (dua sisi), nilai t-tabel dihitung menggunakan derajat kebebasan (df) sebagai n - k - 1, atau 100 - 3 - 1 = 96.

Perhitungan ini menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,985.

Ttabel = (a/2 ; n-k-1)

= (0,05/2 ; 100 - 3 -1)

= (0,025 ;96) = 1.985

a. Variabel akuntabilitas memiliki nilai t hitung sebesar 2,047 berdasarkan hipotesis pertama dan hasil uji yang ditunjukkan dalam tabel. Terdapat pengaruh yang cukup besar karena nilai ini lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,985. Selain itu, nilai relevansi sebesar 0,043 berada di bawah batas 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas memiliki dampak yang besar terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi umumnya meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat akuntabilitas.
b. Hipotesis kedua didukung oleh nilai t variabel sistem pengendalian internal sebesar 5,819, yang ditunjukkan pada tabel hasil pengujian. Mengingat nilai t tersebut secara relevan lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,985, nilai ini menunjukkan bahwa dampaknya relevan secara statistik. Selain itu, tingkat relevansi tabel sebesar 0,000 lebih rendah dari batas 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki dampak yang besar terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, semakin berhasil sistem pengendalian internal diterapkan, semakin besar kemungkinan bisnis akan berkinerja lebih baik.

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan

Jelas bahwa penerapan akuntabilitas berdampak pada kinerja seseorang di berbagai bidang, termasuk integritas, kepatuhan hukum, menghindari penyalahgunaan wewenang, dan mencegah korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini juga mencakup peningkatan layanan dengan harga yang wajar, respons yang cepat, dan operasional yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel, variabel akuntabilitas memiliki nilai t sebesar 2,047, lebih tinggi daripada nilai

t tabel sebesar 1,985. Temuan ini mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan pengaruh yang relevan secara statistik. Selain itu, nilai relevansi sebesar 0,043 kurang dari 0,05 mendukung hipotesis bahwa akuntabilitas memiliki dampak parsial yang relevan terhadap kinerja organisasi. Seiring meningkatnya akuntabilitas, kinerja organisasi pun meningkat.

Hasil ini sesuai dengan riset Christina Pardede dan Ayunita Ajengtiyas Saputri Mashuri (2020) yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh relevan terhadap kinerja organisasi. Menurut riset mereka, akuntabilitas sangat penting untuk membuktikan efikasi suatu organisasi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan kepada mahasiswa di sejumlah universitas di wilayah Jakarta Selatan, para responden menyatakan bahwa pemahaman universitas tentang akuntabilitas membantu mereka memahami dan menilai kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pengaruh Sistem Pengawasan Internal terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan

Membangun sistem pengendalian internal sangat penting bagi perkembangan organisasi, terutama dalam hal menjamin efektivitas operasional dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai-t variabel sistem pengendalian internal sebesar 5,819 lebih besar daripada nilai-t tabel sebesar 1,985. Selain itu, nilai relevansi yang ditunjukkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil ini mengonfirmasi hipotesis kedua dan menyiratkan bahwa sistem pengendalian internal secara relevan memengaruhi kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tangguh sistem pengendalian internal suatu organisasi, semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan uji F, hasil ini konsisten dengan riset sebelumnya oleh A.M. Hasbi Munarka, Jasman Jasman, dan Nurdianti Nurdianti (2019) yang menunjukkan bahwa variabel supervisi internal memiliki dampak simultan yang besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan koefisien regresi sebesar 73,3%, hasil uji t dari riset tersebut juga menunjukkan bahwa supervisi internal secara relevan meningkatkan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini memberikan kredibilitas pada gagasan bahwa pengawasan internal berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara, sebagaimana dibuktikan oleh data empiris.

Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengawasan Internal terhadap Kinerja OganisasiPada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel, nilai F hitung adalah 20,522, lebih tinggi daripada nilai F tabulasi sebesar 2,7. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) didukung oleh data riset. Dengan kata lain, kinerja organisasi dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal dan variabel akuntabilitas secara bersamaan. Selain itu, nilai R kuadrat yang disesuaikan menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan 28,3% variasi kinerja organisasi. Faktor-faktor lain di luar cakupan riset ini memengaruhi 71,7% sisanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan riset yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan tentang pengaruh sistem pengendalian intern dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi, kedua variabel bebas tersebut berpengaruh relevan dan positif terhadap kinerja organisasi. Secara individual, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal telah terbukti memainkan peran penting dalam mendorong dan mempertahankan kinerja organisasi. Jika digabungkan, kedua faktor ini sangat meningkatkan kinerja BPBD Kota Medan secara keseluruhan. Untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik, BPBD Kota Medan disarankan untuk terus meningkatkan budaya akuntabilitas dan membangun mekanisme pengendalian internal secara berkelanjutan. Lebih lanjut, peneliti masa depan didorong untuk memperluas cakupan studi mereka dengan memasukkan variabel-variabel baru yang juga dapat memengaruhi keberhasilan organisasi. Hal ini karena 71,7% variasi kinerja organisasi masih dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan studi ini, seperti akuntabilitas dan sistem pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I. C., & Lukman, H. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Abdullah Ma'ruf (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Desytriasih, Maria & Priyadi, Maswar Patuh (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi e-ISSN: 2460-0585

Damayanti, Evi & Hermanto, Suwardi Bambang (2018) Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja otoritas, Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Volume 7, Nomor 3, Maret 2018e-ISSN : 2460-0585.

Datalamon,N., D. Liando, N. Kumayas. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur otoritas Daerah (Studi Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow). Jurnal Jurusan Ilmu otoritasan 1(1).

Garrison, R. H., Noreen, E. W., and Brewer, P. C. (2014).Alih bahasa oleh Kartika Dewi. Akuntansi Manajerial buku 2 (edisi 14). Salemba Empat.Jakarta

Hasibuan, Malayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Halim, A. 2012. Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Halim, A. (2016). Manajemen keuangan sektor publik. Salemba Empat. Jakarta

Hery. 2013. Auditing (Pemeriksaan Akuntansi 1). Cetakan Pertama. CAPS. Jakarta.

Jitmau, F., L. Kalangi, L. Lambey. 2017. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja otoritas Daerah (Stusi Empiris Di Kabupaten Sorong). Jurnal riset akuntansi dan auditing 8(1): 276-285.

Juwita, K. S. R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik Melalui Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Gresik.

Kadarisman, M. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali, 2013

Krisdayanti, W. (2021). Pemanfaatan Aplikasi Mobile Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) untuk Meningkatkan Efektivitas Pelayanan BPJS Kesehatan di Kota Medan (Doctoral dissertation).

Lubis, I. T., & Ningsi, E. H. (2022). Determinants of financial performance in local governments in district/city in Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(2), 2385-2390.

Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Grafindo Persada Jakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung

Manurung, L., & Ningsi, E. H. (2023). The Influence of Financial Performance and Profit Management on Company Value. *Neraca Keuangan: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *18*(2), 101-114.

Mardiasmo. (2018). Akuntansi sektor publik. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mahsun, M. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Penerbit BPFE. Yogyakarta

Ningsi, E. H., Manurung, L., Ardillah, Y., & Ramadhani, S. (2022). Good Corporate Governance Model on Corporate Financial Performance in the Era of the Digital Revolution on the Indonesia Stock Exchange. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, *5*(08), 2182-2190.

Permendiknas No 47 Tentang satuan Pengawasan Internal

Sari, Martdian Ratna (2016) Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. JAKI (Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia) Vol.13, Issue 2, 2016.

Sedarmayanti.(2013). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen Pegawai Negeri Sipil.PT Refika Aditama. Bandung.

Sukrisno, A. (2013). Etika bisnis dan profesi tantangan membangun manusia seutuhnya. Salemba Empat. Jakarta.

Safira, Bella (2022) Pengarih Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL] Vol 2 Nomor 2 Februari 2022, hal: 1-11 ISSN: 2808-6503.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi riset Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wardiana, Isma Arum & Hermanto, Suwardi Bambang (2019) Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 12 (1), 2019.

Yohanes.Yahya. 2006. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu