

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang melakukan pembangunan di segala bidang. Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja sektor publik merupakan hal terpenting dalam mewujudkan pembangunan nasional guna tercapainya kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang berorientasi pada publik/masyarakat. Segala tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam suatu organisasi sektor publik wajib mengutamakan kepentingan masyarakat dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Orang-orang dalam organisasi sektor publik diberikan kepercayaan oleh masyarakat dalam melayani masyarakat, maka dari itu kinerja suatu organisasi sektor publik menjadi perhatian utama masyarakat dalam menentukan disalahgunakannya kepercayaan yang diberikan.

Keberhasilan kinerja pemerintahan dapat dinilai dari pembangunan baik di bidang ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Masyarakat luas menilai keberhasilan pembangunan pada bidang ekonomi yang terwujud dalam pembangunan infrastruktur. Pembangunan bukan hanya berarti penekanan pada akselerasi dan keberhasilan di bidang ekonomi, namun meliputi reorganisasi dan

pembaharuan seluruh sistem dan aktivitas ekonomi dan sosial dalam mensejahterakan kehidupan masyarakat.

Dalam tata aturan pemerintahan dikenal adanya lembaga Pengawasan Pembangunan, baik pengawasan Internal maupun Eksternal. Untuk tingkat kementerian kita kenal adanya Irjen (Inspektorat Jendral), sebagai pengawas internal. Sedangkan pengawas eksternal adalah BPK dan BPKP. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2017 untuk di Pemerintahan Provinsi dan Kota/Kabupaten pengawasan internal dilakukan oleh Inspektorat Daerah yang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Inspektorat Daerah dipimpin oleh Inspektur dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada Gubernur atau Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah, diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atau Walikota sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan. Inspektorat mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, fungsi Inspektorat:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan
- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari kepala daerah;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah; dan

- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

Inspektorat Kota Bandung sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu berperan sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas pengawasan pelaksanaan pembangunan daerah sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maupun pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) dengan tujuan dapat memberikan kontribusi nyata bagi meningkatnya kemakmuran warga kota (*welfare state*).

Salah satunya analisis permasalahan di Inspektorat Kota Bandung berdasarkan Rencana Strategis Inspektorat Kota Bandung Tahun 2018-2023 (Reviu Kemenpan) adalah tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Berdasarkan analisis, permasalahan yang dihadapi oleh Inspektorat Kota Bandung adalah sebagai berikut :

- a. Standar kompetensi SDM inspektorat secara kualitas belum sepenuhnya terpenuhi;
- b. Peningkatan kapasitas SDM (auditor & P2UPD) tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan inspektorat;
- c. Sistem/mekanisme penyelenggaraan pemeriksaan belum seragam (dibutuhkan semacam audit program yang konsisten);
- d. Kesulitan reviu dokumen perencanaan karena dokumen tidak seragam formatnya;

- e. Perangkat daerah masih banyak yang belum memperhatikan terhadap tindak lanjut hasil temuan pengawasan;
- f. Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria serta Standar Pelayanan Minimal pemeriksaan belum sepenuhnya tersedia;
- g. Struktur organisasi dan tata kerja belum sesuai dengan kebutuhan internal organisasi;

Dari permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa Pengendalian Intern dari Inspektorat Kota Bandung masih belum maksimal dalam pengerjaannya.

Permasalahan selanjutnya dalam Inspektorat Kota Bandung adalah standar kompetensi SDM inspektorat yang secara kualitas belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini disebabkan oleh sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

Permasalahan selanjutnya di Inspektorat Kota Bandung adalah tentang Kinerja. Kinerja aparatur di Inspektorat Kota Bandung adalah tentang :

1. Birokrasi belum sepenuhnya bersih dan akuntabel.

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

- a. Rendahnya komitmen pimpinan perangkat daerah dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, ekonomis, dan akuntabel.

- b. Penyelenggaraan pemerintahan belum mencerminkan penyelenggaraan yang bersih dan bebas dari mal administrasi.
  - c. Manajemen berbasis risiko masih belum sepenuhnya diterapkan.
2. Implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah belum optimal.

Hal ini ditandai dengan lemahnya keterkaitan antara input anggaran dengan output kinerja organisasi, dan orientasi kegiatan masih belum sepenuhnya berfokus pada hasil yang diharapkan dan dampak kemanfaatan yang ditimbulkan terhadap masyarakat/publik baik secara langsung maupun tidak langsung;

3. Birokrasi belum efektif dan efisien.

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

- a. Tata kelola perangkat daerah yang baik belum sepenuhnya diterapkan.  
Perangkat Daerah belum sepenuhnya mampu membuka ruang serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan pembangunan. Perangkat Daerah yang memiliki peran kunci, belum sepenuhnya berperan dalam menciptakan sinergi pelaksanaan pembangunan, baik dengan masyarakat maupun dengan dunia usaha.
- b. Lemahnya respon Perangkat Daerah dalam menindak lanjuti rekomendasi temuan hasil pengawasan internal dan eksternal.
- c. Pengadaan barang dan jasa masih belum dapat diselenggarakan secara efektif, efisien dan ekonomis. Masih banyak terdapat temuan mal administrasi yang mengakibatkan kerugian keuangan daerah dalam pengadaan barang dan jasa.

- d. Manajemen SDM Aparatur Perangkat Daerah masih belum berjalan secara efektif.

Masih banyak terdapat perangkat daerah yang jumlah SDM tidak sebanding dengan beban kerja, tidak optimalnya penyelenggaraan bimbingan teknis atau pendidikan dan pelatihan bagi ASN yang menunjang tugas pokok dan fungsi perangkat daerah. Akibatnya terdapat kesenjangan antara jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi.

4. Pelayanan publik masih belum memiliki kualitas yang diharapkan.

Beberapa tantangan yang dihadapi terkait dengan permasalahan ini antara lain:

- a. Pelayanan publik masih belum berjalan efektif dan efisien.

Perangkat Daerah pelayanan publik pada umumnya belum melakukan evaluasi SOP pelayanan publik.

- b. Praktek pungutan liar (pungli) dalam pelayanan publik masih terjadi.

Kejelasan biaya pelayanan belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, karena masih banyak biaya-biaya lain yang tidak resmi muncul dalam praktik pelayanan pelayanan publik.

Dapat disimpulkan dari beberapa poin diatas bahwa :

1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah :
  - a. Lingkungan Pengendalian masih belum optimal
  - b. Aktivitas Pengendalian masih kurang berjalan secara maksimal.
  - c. Informasi dan Komunikasi kurang responsif.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia :
  - a. Pengetahuan dalam manajemen tugas masih kurang efektif.

b. Keterampilan masih perlu ditingkatkan.

3. Kinerja :

a. Manajemen SDM belum efektif dan efisien.

b. Disiplin masih kurang dalam pelayanan publik.

Berdasarkan Uraian diatas, penulis mencoba membahas Kinerja Pemerintah pada Inspektorat Kota Bandung. Penulis mencoba menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul: **“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Adanya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan acuan bagi suatu instansi untuk menjalankan intansinya, yang menjadi unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berjalan yaitu diantaranya Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja.

Perlunya diterapkan Kompetensi Sumber Daya Manusia karena diantaranya:

- a. Standar Kompetensi SDM secara kualitas belum sepenuhnya terpenuhi;
- b. Peningkatan kapasitas SDM (auditor & P2UPD) tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan Inspektorat;

- c. Struktur organisasi dan tata kerja belum sesuai dengan kebutuhan internal organisasi.

Lalu yang selanjutnya adalah masalah yang berkaitan dengan Pengendalian Intern diantaranya :

- a. Birokrasi belum sepenuhnya bersih dan akuntabel;
- b. Implementasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah belum optimal;
- c. Birokrasi belum efektif dan efisien.

Sesuai uraian diatas terlihat pada kenyatannya unsur-unsur dalam menjalankan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diantaranya Kompetensi Sumber Daya Manusia masih menjadi permasalahan yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Instansi tersebut.

### **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja Inspektorat Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja Inspektorat Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja?



## **1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.4.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data penelitian untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Inspektorat Kota Bandung, serta sebagai syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi pada Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan dan Keuangan Perbankan (USB YPKP) di Bandung.

### **1.4.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1. Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil penelitian tersebut diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja.

- b. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan pengetahuan yang mendalam mengenai pengendalian intern.
- c. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya dari perguruan tinggi yang lainnya dan lembaga pendidikan lainnya.

#### **1.5.2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kinerja
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai keterkaitan
- c. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kinerja
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penilaian akreditasi Universitas dan Prodi dalam kualitas penelitian.

## **1.6. Kerangka Pemikiran**

### **1.6.1. Landasan Teori**

Pentingnya pengendalian internal didalam sebuah organisasi, salah satunya untuk melakukan fungsi penilaian secara independen. Dalam PP No 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa “Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah”. Berdasarkan PP 60 Tahun 2008 dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal. Inspektorat Daerah adalah salah satu instansi pemerintah untuk melakukan pengawasan ditingkat Provinsi/Kota/Kabupaten.

Kompetensi menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia adalah suatu kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada.

Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai. (Matindas:2013)

Sumber daya manusia salah satu elemen organisasi yang sangat penting oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Jadi, kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dalam menyelesaikan segala tugas dengan baik yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, sebagai kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian kinerja karyawan menurut Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:160) adalah “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi resmi”.

Menurut Priansa (2018:269) pengertian kinerja adalah “kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

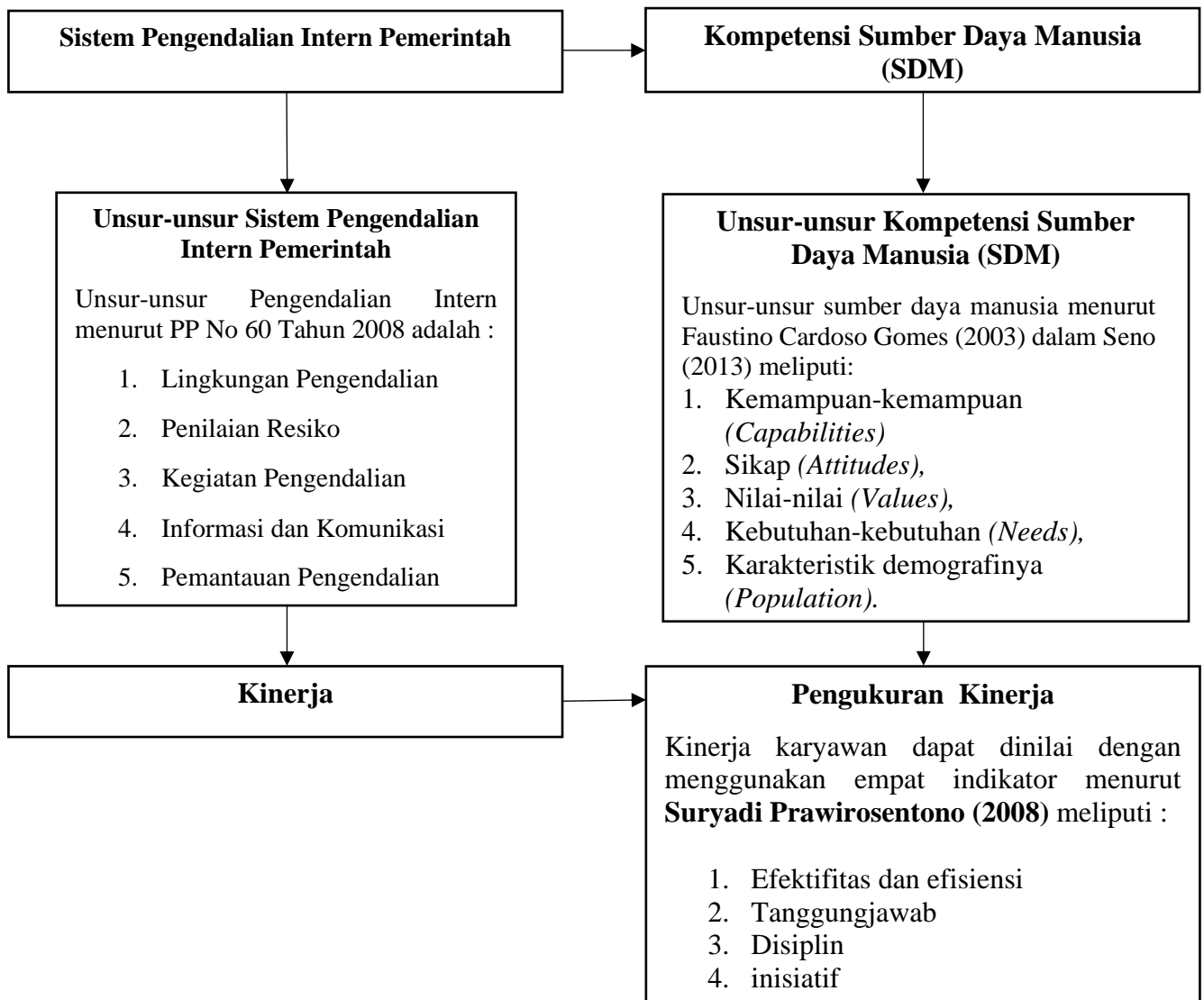
Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang di

tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya

Dari semua teori diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki keterkaitan satu sama lain untuk mempengaruhi kinerja .Untuk memudahkan penelitian ini, gambar berikut merupakan kerangka teori yang menggambarkan masalah penelitian :

Gambar 1.1

## Kerangka Penelitian



### 1.6.2. Studi Empiris

Studi Empiris atau Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil – hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Studi Empiris**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dodik Slamet Pujiono Tahun : 2016	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah (Studi di Provinsi Maluku Utara)	Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di Maluku Utara. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya sistem pengendalian intern yang sesuai dengan penerapan aturan kerja yang ada maka akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah.
2.	Maria Suryaningsih Tahun : 2016	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kualitas Laporan keuangan RSCM dengan arah positif. Artinya, Kompetensi SDM meningkat maka kualitas laporan keuangan di rscm semakin baik. Demikian halnya dengan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, apabila semakin baik Sistem Pengendalian Internal Pemerintah maka kualitas laporan keuangan rscm akan meningkat.
3.	Novlan Fero Pitoi, Masje Silija Pangkey, dan	Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap	1. Berdasarkan analisis regresi sederhana bahwa kompetensi SDM aparatur mempunyai

	Jericho D. Pombengi Tahun : 2015	Efektivitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara	<p>hubungan fungsional/pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik di Kantor Camat Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini berarti bahwa makin tinggi/baik kompetensi SDM aparatur makin baik/tinggi pula tingkat efektivitas pelayanan publik.</p> <p>2. Berdasarkan analisis korelasi product moment bahwa kompetensi SDM aparatur mempunyai korelasi dan daya determinasi/pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik di Kantor Camat Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini berarti bahwa kompetensi SDM aparatur merupakan faktor dominan penentu efektivitas pelayanan publik bahwa tanpa adanya kompetensi SDM aparatur yang memadai maka sulit diharapkan efektivitas pelayanan publik dapat terwujud secara optimal.</p>
4.	Sri Listiyani dan Arwan Gunawan Tahun : 2020	Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan, hal tersebut dikarenakan nilai thitung sebesar 7,402 lebih besar dari ttabel sebesar 1,660 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima sehingga jika kompetensi sumber daya manusia meningkat maka akan berimplikasi pada peningkatan kualitas laporan keuangan
5.	Mayang Wulandari Tahun : 2018	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan variabel pemoderasi. Kompetensi SDM yang dipengaruhi oleh komitmen



		Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	organisasi belum mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Solok Selatan. Hal ini kemungkinan juga disebabkan karena kurangnya fasilitas, tunjangan hidup dan tidak adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kompetensi yang dihasilkan oleh pegawai yang ada pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian siwambudi (2017) yang menunjukkan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dengan kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kualitas LKPD. Namun, tidak konsisten dengan penelitian rahmawati (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.
--	--	---	--

### 1.6.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono:2014:134) Hipotesis adalah “jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.Dikatakan sementara karena jawaban tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja.

### **1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian yang menjadi objek penelitian untuk mencari data dan informasi pada penelitian ini adalah berasal dari pegawai Sub Bagian Data, Informasi, Evaluasi, dan Pelaporan Kantor Inspektorat Kota Bandung beralamatkan di jl. Tera No.20, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat