

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Fauzih ^{1*)} ; Indira Yuana ²⁾ ; Abdul Razak ³⁾ ; Siti Nushaleha Ramadhani ⁴⁾

¹⁾ Manajemen, STIE Enam Enam Kendari

*Fauzihstie66kendari@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata kunci: *Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of internal control systems on the performance of employees in the General Bureau of the Southeast Sulawesi Provincial Secretariat. The sample used in this study consisted of 43 respondents. Research data was obtained through questionnaires that were filled out by the respondents. The data was quantitatively analyzed using multivariate regression analysis. The results of the study indicate that the internal control system has an influence on the performance of employees in the Financial Administration & Asset Management Section of the General Bureau of the Southeast Sulawesi Provincial Secretariat.

Keywords: *Internal Control Systems, Performance of Employees.*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan ukuran prestasi yang harus dimiliki setiap aparatur sipil negara. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Berdasarkan pada grand theory MSDM untuk mengkaji konstruksi dan menguji pengaruh antara variabel penelitian ini difokuskan pada kajian kinerja pegawai. Kinerja pegawai (performance) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian pegawai terhadap tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja yang baik.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 60 Tahun 2008 Sistem Pengendalian Intern (SPI) merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh

pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Bagi entitas pemerintah SPIP merupakan sistem pengendalian intern yang dapat dilaksanakan secara menyeluruh baik bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang digunakan sebagai alat untuk memantau dan memberi keyakinan bahwa tujuan yang telah ditetapkan pemerintah dapat tercapai. Tujuan yang tidak dapat dicapai dengan maksimal, maka akan menimbulkan adanya kelemahan dalam sistem pengendalian intern pemerintah. Penelitian mengenai pelaksanaan SPIP telah memperlihatkan bahwa Sistem Pengendalian Intern memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kualitas laporan keuangan pemerintah.

Objek penelitian ini pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang masih mempunyai kendala dalam sistem informasi. Biasanya disebabkan dengan jaringan yang kurang baik dan terlambat dalam up-date aplikasi. Sistem informasi merupakan sarana dalam membuat atau menginput data laporan keuangan yang digunakan oleh pegawai. Seluruh data-data dalam bentuk laporan atau yang telah diinput dibuat melalui aplikasi Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja pemerintah daerah. Maka dari itu apabila terdapat kendala dalam kegiatan penyelenggaraan pada instansi pemerintah maka informasi keuangan untuk masyarakat kurang efektif dan pemerintah dianggap kurang efisien dalam hal tersebut.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang banyak diteliti dianggap memiliki pengaruh positif yang signifikan antara sistem pengendalian intern dengan kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan Zulia Hanum, Hafsa, Pandapotan Ritonga (2021), Dimas Azharino Wijaya & Hero Priono (2022), dan Siti Nur Ismatul Khoiroh & Rina Fariana (2021) memperoleh hasil bahwa sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah terdapat pada penelitian Cahya Annisa (2014).

Pengendalian internal dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti perlu meneliti tentang “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal (SPI) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”.

2. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang beralamat Jl. Haluoleo Kompleks Bumi Praja Anduonohu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2016). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra yang berjumlah 43 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yakni terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka. Dalam hal ini, berupa data laporan jumlah konsumen serta data kuantitatif lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data Kualitatif adalah data teoritis. Dalam hal ini, berupa informasi dan penjelasan pihak yang berwenang yang diperoleh dari hasil wawancara.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu:

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel penelitian ini. Data primer meliputi data pernyataan responden terhadap system pengendalian internal dan kinerja pegawai. Data primer ini diperoleh dari para responden dengan menyebar kuisioner secara langsung.
- b) Data sekunder yaitu data berupa dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, jumlah pegawai, dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder diperoleh dari Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra

Metode Pengumpulan Data

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai reabiliti yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan presepsi; (3) flexibel dibanding teknik yang lain; dan (4) aplikatif pada berbagai situasi. Dalam pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval, penentuan skala Likert penelitian ini dibuat skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 point Likert scale, dimana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan kriteria: Sangat Baik/Sangat setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) oleh Malhotra (2010) dan Cooper & Seindler (2003).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu analisis regresi Multivariat dengan menggunakan software SPSS. Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekwensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat rendah kesangat tinggi yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuesioner. Kemudian mendeskriptifkan masing-masing variabel penelitian, karakteristik responden maupun gambaran umum obyek penelitian dalam bentuk alasan terhadap pernyataan responden, jumlah, rata-rata, dan persentase.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekwensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Tabel 4.4 di atas menunjukkan makna kategorik dalam melakukan interpretasi hasil penelitian ini berdasarkan skor jawaban responden. Alasan yang mendasari responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian secara obyektif berdasarkan apa yang dilihat, dengar dan rasakan pegawai bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra. Tanggapan responden dari hasil penelitian mengenai kedua variabel yang diteliti dengan menggunakan rata-rata skor jawaban diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Sistem Pengendalian Internal

Indikator	Item Butir	Frekuensi (f) dan Persentase (%) Jawaban Responden										Rerata (Mean)	Kategori
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
		f	%	f	%	f	%	F	%	F	%		
Aktivitas Pengendalian (X.1)	X.1.1	2	4,7	2	4,7	3	7,0	32	74,4	4	9,3	3.79	Baik
	X.1.2	2	4,7	2	4,7	4	9,3	29	67,4	6	14,0	3.81	Baik
	X.1.3	1	2,3	1	2,3	13	30,2	19	44,2	9	20,9	3.79	Baik
Rerata Aktivitas Pengendalian (X.1)												3.80	Baik
Penilaian Resiko (X.2)	X.2.1	2	4,7	1	2,3	11	25,6	16	37,2	13	30,2	3.86	Baik
	X.2.2	0	0,0	1	2,3	12	27,9	27	62,8	3	7,0	3.74	Baik
Rerata Penilaian Resiko (X.2)												3.80	Baik
Informasi dan Komunikasi (X.3)	X.3.1	1	2,3	2	4,7	8	18,6	30	69,8	2	4,7	3.70	Baik
	X.3.2	0	0,00	2	4,7	5	11,6	31	72.1	5	11.6	3.91	Baik
Rerata Informasi dan Komunikasi (X.3)												3.81	Baik
Pemantauan (X.4)	X.4.1	0	0,0	1	2,3	2	4,7	36	83,7	4	9,3	4.00	Baik
	X.4.2	0	0,0	0	0,0	6	14,0	35	81,4	2	4,7	3.91	Baik
	X.4.3	0	0,00	0	0,0	5	11,6	33	76.7	5	11.6	4.00	Baik
Rerata Pemantauan (X.4)												3.97	Baik
Rerata Variabel Sistem Pengendalian Internal (X)												3.85	Baik

Sumber: Data Primer (Kuisisioner) diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5. terlihat bahwa hasil perhitungan skor rata-rata untuk variabel sistem pengendalian internal, menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal memiliki skor rata-rata 3,85 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal sangat diperhatikan oleh pimpinan bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra dengan kata lain sistem pengendalian internal akan sangat membantu pegawai bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Kuantitas	Y.1	4	9.3	30	69.8	9	20.9	0	0.0	0	0.0	3.88
Kualitas	Y.2	10	23.3	28	65.1	4	9.3	1	2.3	0	0.0	4.09
Waktu	Y.3	9	20.9	27	62.8	7	16.3	0	0.0	0	0.0	4.05
Biaya	Y.4	8	18.6	26	60.5	9	20.9	0	0.0	0	0.0	3.98
Orientasi Pelayanan	Y.5	11	25.6	22	51.2	8	18.6	2	4.7	0	0.0	3.98
Integritas	Y.6	8	18.6	28	65.1	3	7.0	2	4.7	2	4.7	3.88
Komitmen Kerja	Y.7	19	44.2	21	48.8	2	4.7	0	0.0	1	2.3	4.33
Disiplin	Y.8	11	25.6	19	44.2	10	23.3	1	2.3	2	4.7	3.84
Kerjasama	Y.9	7	16.3	25	58.1	6	14.0	3	7.0	2	4.7	3.74
Kepemimpinan	Y.10	10	23.3	25	58.1	5	11.6	3	7.0	0	0.0	3.98
Rata-rata Variabel												3.98

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada semua indikator oleh Bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra adalah berada pada 3,98 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel kinerja dengan kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra tergolong baik.

b. Hasil Analisis Regresi

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh Sistem Pengendalian Internal (X) terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel bebas	Koefisien regresi (b)	t Hitung	t Signifikan	Ket
Sistem Pengendalian Internal (X)	0,725	6,749	0,000	Signifikan
R	= 0,725 ^a			
R Square (R ²)	= 0,526			
F Hitung	= 45,553			
F _{sign}	= 0,000			
SEE	= 0.22251			

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran)

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 4.9 tersebut maka dapat dikemukakan rumus formulasi regresi dan penjelasan sebagai berikut :

$$Y = 1,714 + 0,725X + 0.22251$$

a. Koefisien Regresi

Koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,725. Koefisien ini bertanda positif jika sistem pengendalian internal baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra.

b. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,725. Ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel system pengendalian internal terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,725. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara system pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, maka digunakan tabel 3, dimana berdasarkan tabel sebelumnya diatas telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725. Nilai tersebut termasuk pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai pada bagian Adminstrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra sebesar 52,6%. Selebihnya yaitu sebesar 47,4% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

d. Hasil Pengujian Model Regresi

Signifikan pengaruh sistem pengendalian internal diperoleh nilai t hitung 6,749 dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya sistem pengendalian internal dapat menjadi salah satu variabel penduga atau variabel prediktor yang kuat bagi kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra.

Pembahasan

Hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra dibuktikan dari nilai koefisien hubungan konstruk Pengendalian Intern dan konstruk Kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra dimana nilai t-hitungnya lebih besar dari nilai t-tabel. Hal ini berarti adanya hubungan dan dampak signifikan antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra dimana jika variabel Pengendalian Interen meningkat maka pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra juga akan meningkat atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Pengendalian Interen maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai bagian Administrasi Keuangan & Penatausahaan Aset Biro Umum Setda Prov. Sultra maka perlu dibangun sistem pengendalian interenal yang baik dan tinggi dengan indikator antara lain: lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi komunikasi serta pemantauan dan pengendalian. Dengan meningkatnya indikator-indikator sistem pengendalian internal tersebut maka kinerja pegawai dari masing-masing instansi pemerintahan yang ada akan ikut meningkat yang ditunjukkan dengan besarnya keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja, efektifitas dan dan kecepatan kerja mereka sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan dari organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putri Seyla Taradipa (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian yang lain Hesti Arlich Arifiyani (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh sistem pengendalian internal, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan: Studi kasus pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan, dan yang terakhir yaitu untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi

manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hasil penelitiannya menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku para karyawan.

Istilah “Pengendalian Intern” baru resmi digunakan oleh IAI pada tahun 2001. Sebelumnya istilah yang dipakai adalah sebagai berikut: Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, dan Struktur Pengendalian Intern. Pengendalian Intern itu sendiri mempunyai definisi yang berbeda sesuai dengan istilahnya pada masa itu, namun dalam definisinya tujuan kurang lebih tetap sama. Menurut Mulyadi (2001:163), Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran—ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering kali disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian intern entitas tersebut. Tujuan pengendalian intern menurut COSO yang dikutip Sawyer dkk. (2005:61) adalah Pengendalian (control) intern dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian dalam efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut: Sistem pengendalian internal yang tercermin dari aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang tercerminkan dari kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen kerja, disiplin, Kerjasama, dan kepemimpinan pada Setda Prov. Sultra. Artinya semakin baik sistem pengendalian internal maka kinerja pegawai Setda Prov. Sultra akan semakin meningkat.

Referensi

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2006). Auditing and Assurance Services, Volume 1. Erlangga.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Edy, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Ghozali, I. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Tujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2015). Analisis Laporan Keuangan. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Krismiaji. (2015). Sistem Informasi Akuntansi edisi ketiga. Unit Penerbit dan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Misbahudin, I. H. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Bumi Aksara.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia [Permen PAN-RB] No. 11 Tahun 2015 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 Tentang System Pengendalian Internal.
- Petrovits, C., Shakespeare, C., & Shih, A. (2010). The Causes and Consequences of Internal Control Problems in Nonprofit Organizations. *Accounting Review*, 86(1), 325-357.
- Ridwan. (2006). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II. Prenhallindo.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting Information Systems* (13th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supranto. (1997). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Rineka Cipta.
- Zainun, B. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Balai Aksara.

