

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH
DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUTON)**

Nitri Mirosea¹, Ika Maya Sari², Dwi Apriza Asfani³
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo^{1,2,3}
e-mail : nitri.mirosea@uho.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Penelitian ini menggunakan sensus sampling. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton yang berjumlah 34 pegawai. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of government internal control system and competence of human resources on the performance of employees. The method of data collection used is questionnaire data. The study used a sensus sampling. The samples were all employees of the Human Resources and Human Resources Development Agency of Buton Regency which amounted to 34 employees. The analysis technique uses multiple linear regression, analysis t test (partial test), F test (simultaneous test) and determination coefficient test. The results of this study showed that partially and simultaneously the government internal control system and competence of human resources had a significant effect on the performance of employees at the human resources and human resources development agency of buton regency.

Keywords : *Employee Performance; Government Internal Control System; Human Resource Competence*

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dinilai berdasarkan Tingkat Maturitas (Maturity Level) yang menggambarkan tingkat kematangan SPIP. Sejalan dengan hal tersebut perkembangan tingkat maturitas SPIP di Provinsi Sulawesi

Tenggara sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 dimulai dari level 0-3. Level 0 (Belum Ada) yaitu sama sekali belum memiliki kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan praktek pengendalian intern. Level 1 (Rintisan) berarti organisasi belum mampu mendefinisikan kinerjanya, termasuk strategi pencapaian kinerja dan pengendaliannya. Level 2 (Berkembang) berarti organisasi telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik, namun strategi pencapaian kinerjanya masih belum relevan serta pelaksanaan pengendalian masih sebatas pemenuhan. Level 3 (Terdefinisi) berarti organisasi telah mampu mendefinisikan kinerjanya dengan baik dan strategi pencapaian kinerjanya telah relevan dan terintegrasi, serta pengendalian telah dilaksanakan namun belum efektif (BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara, 2021).

Tabel 1
Perkembangan Tingkat maturitas SPIP Pemda di Provinsi Sulawesi Tenggara
Tahun 2015 s.d. 2019

No	Level	Jumlah Pemda				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	0	5	3	1	-	-
2	1	13	11	10	6	6
3	2	-	3	1	1	9
4	3	-	-	6	11	3
Jumlah Pemda		13	15	17	18	18

(Sumber : LKj Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara, 2019)

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah pemda yang telah level 3 pada tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2018 dari 11 Pemda menjadi 3 Pemda. Hal ini berdasarkan hasil *quality assurance* oleh BPKP Pusat pada tahun 2019 (Provinsi Sulawesi Tenggara, Kabupaten Kolaka Utara, Kabupaten Bombana, Kabupaten Muna, dan Kabupaten Wakatobi) turun menjadi level 2, sementara (Kota Kendari dan Kabupaten Buton) belum pernah diusulkan untuk dilakukan *quality assurance* sehingga pada tabel di atas disajikan pada level 2. Sedangkan Kabupaten Konawe, level SPIP dikembalikan ke level 1 (LKj Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara, 2019).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terdapat fenomena yang terjadi di Pemerintah Daerah Kabupaten Buton khususnya di organisasi perangkat daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buton yang menunjukkan adanya penyimpangan terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yaitu : 1) Masih ada beberapa pegawai BKPSDM yang melanggar kode etik / aturan perilaku kerja seperti jarang masuk kantor sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja dalam menjalankan tupoksinya. 2) BKPSDM belum menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintah. Selain itu terkait dengan permasalahan kompetensi SDM yaitu : 1) BKPSDM belum memiliki SDM yang memadai yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM, 2) sebagian besar dari pejabat struktural di BKPSDM belum mengikuti diklat kepemimpinan, diketahui hanya pimpinan tertinggi saja yang telah mengikuti diklat kepemimpinan dari 11 jabatan struktural yang ada di BKPSDM Kabupaten Buton dikarenakan keterbatasan anggaran dan hambatan lain yaitu karena terdapat beberapa pegawai yang sudah mengikuti diklat tetapi di mutasi ke instansi lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa objek penelitian yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Buton harus melaksanakan Sistem

Pengendalian Intern pada kinerjanya agar kegiatan yang dilakukan instansi pemerintah lebih terarah dan terhindar dari kecurangan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang yang menjadi kewenangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah (Peraturan Bupati Buton Nomor 49 Tahun 2016) sehingga peneliti menyimpulkan bahwa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan tempat dilakukannya berbagai pengendalian seluruh pegawai yang ada di Pemerintah Kabupaten Buton dimulai dari rekrutmen CPNS, pemberhentian pegawai, mutasi, rotasi, promosi, informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi aparatur samapai dengan penilaian kinerja aparatur.

Sampai saat ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton terus melakukan upaya perbaikan dimulai dari menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, melakukan pengawasan, memastikan bahwa penilaian kinerja sudah sesuai dengan tupoksinya, mengikutsertakan pegawai BKPSDM dalam sosialisasi yang diadakan oleh BKN, serta memberikan sanksi kepada pegawai BKPSDM yang melanggar kode etik / aturan perilaku kerja, sehingga dapat menciptakan kinerja yang semakin sukses.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat dkk, 2018) yang menyatakan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Susanto, 2015) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Selain itu, adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja pegawai menyatakan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh signifikan pada pencapaian kinerja pegawai (Aziz, 2021). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, 2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian di atas menunjukkan adanya *gap riset*, oleh karena itu penelitian ini dimulai dari adanya uraian permasalahan dan bukti empiris serta belum terdapatnya kesamaan hasil penelitian secara konsisten antara penelitian satu dengan penelitian lainnya sehingga mendorong peneliti melakukan pengujian kembali di Pemerintah Daerah Kabupaten Buton yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton).

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengendalian Internal

Secara luas COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) yang dikutip (Tuanakotta, 2019:166) mendefinisikan pengendalian internal sebagai berikut : “Pengendalian internal adalah proses, yang dilaksanakan oleh direksi/dewan komisaris, manajemen, dan personalia lainnya, yang dirancang untuk memberikan asurans atau keyakinan yang memadai tentang capaian atas tujuan-tujuan berkenaan dengan kegiatan perusahaan, pelaporan dan ketaatan”.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh 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.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut (Sofiaty dkk, 2018:177) setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Nurdin dkk, 2018) kinerja individu dan organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi publik tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi publik yang dijalankan oleh sekelompok orang yang mempunyai peran aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi publik tersebut.

Hipotesis

- H1: Diduga Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Buton.
- H2 : Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Buton.
- H3 : Diduga Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Buton.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Buton yaitu di Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Buton yang beralamat di Kompleks Perkantoran Takawa Kabupaten Buton, Gedung D, Jl. Takawa Pasarwajo. Objek dalam penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 34 pegawai di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data

sekunder. Data primer, yaitu data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok. Data ini biasanya dikumpulkan dengan instrumen berupa kuisisioner atau materi wawancara. Data sekunder, yaitu data yang berasal dari pihak atau lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasikannya.

Metode Pengumpulan Data

1) Wawancara.

Menurut (Sujarweni, V. 2019:118) wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa pernyataan tertulis (kuesioner).

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penelitian dimana mengumpulkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian misalnya Lkj BPKP, struktur organisasi BKPSDM, LAKIP BKPSDM, tugas dan tanggung jawab, pangkat dan golongan, dan jenis kelamin.

Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

1) Analisis Deskriptif

Menurut (Chandrarini, 2017:139) uji statistik deskriptif, tujuannya untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji statistik deskriptif biasanya berupa tabel yang setidaknya berisi nama variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar maksimum dan minimum, yang kemudian diikuti penjelasan berupa narasi yang menjelaskan interpretasi isi tabel tersebut.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sujarweni, V. 2019:180) setelah validitas reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, data dapat dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Teknik analisis ini diproses dengan bantuan program SPSS 22 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 - β_2 : Koefisien regresi

X_1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

X_2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

e : *Error term*

3) Pengujian Hipotesis

Menurut (Chandrarini, 2017:116) tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menentukan ketepatan / keakuratan, jika hipotesis nol dapat ditolak maka dalam rangka mendukung hipotesis alternatif. Hipotesis nol dapat ditolak melalui pengujian atas data dengan tingkat keyakinan/kepercayaan tertentu. Pengujian

hipotesis pada penelitian ini terdiri dari Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t), Uji Signifikan Simultan (Uji F), Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 22*, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan dari hasil pengolahan diperoleh nilai sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,329	,304		4,375	,000		
	X1TR	,272	,091	,388	2,977	,006	,474	2,109
	X2TR	,419	,101	,543	4,164	,000	,474	2,109

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Konstanta dengan nilai 1,329 memiliki arti bahwa apabila variabel independen sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia sama dengan nol, maka variabel dependen kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,329.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,272 memiliki arti bahwa apabila variabel independen sistem pengendalian intern pemerintah meningkat sebesar 1 dan variabel independen kompetensi sumber daya manusia dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,272.
3. Koefisien X_2 sebesar 0,419 memiliki arti bahwa apabila variabel independen kompetensi sumber daya manusia meningkat sebesar 1 dan variabel independen sistem pengendalian intern pemerintah dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,419.

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan nilai t-sig dengan $\alpha : 0,05$. Apabila t-hitung $>$ t-tabel atau t-sig $<$ dari $\alpha : 0,05$, maka diterima H_1 atau tolak H_0 . Sebaliknya, apabila t-hitung $<$ t-tabel atau t-sig $>$ dari $\alpha : 0,05$ maka tolak H_1 atau terima H_0 .

Tabel 3
Ringkasan Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi

Persamaan							
Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Fhitung	Ftabel	Sig.	R. Square
X1	2,977	2,040	0,006	46,589	3,29	0,000	0,750

X2	4,164	2,040	0,000				
----	-------	-------	-------	--	--	--	--

(Sumber: Data Primer diolah, 2022)

1. H1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3 menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah sebesar $2,977 >$ dari t-tabel yaitu sebesar 2,040 atau tingkat signifikansi sebesar $0,006 <$ dari $\alpha = 0,05$, maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. H2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3 menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $4,164 >$ dari t-tabel yaitu sebesar 2,040 atau tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$, maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja pegawai.

3. H3 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3 menunjukan bahwa tingkat signifikan F memiliki nilai sig. = 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau F hitung = $46,589 >$ F tabel = 3,29. Maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau H0 ditolak. Hal ini menunjukkan sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pemahaman sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan melihat nilai koefisien determinasinya (R^2). Pada tabel 3 diketahui besarnya R^2 (R-Square) = 0,750 dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X_1) dan variabel kompetensi sumber daya manusia (X_2) dapat menjelaskan 75% keragaman nilai variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

1) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X_1) sebesar $2,977 >$ dari t-tabel yaitu sebesar 2,040 atau tingkat signifikansi sebesar $0,006 <$ dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari kelima indikator yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata skor tanggapan responden terhadap item ini yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa jika penerapan sistem pengendalian intern pemerintah memadai dapat menciptakan kinerja pegawai yang sukses di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh sangat penting terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Secara umum SPIP yang dijalankan di BKPSDM Kabupaten Buton sudah memadai dan terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang memahami arti penting SPIP. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan masih ada beberapa responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban ragu-ragu.

Salah satu kendala dalam pelaksanaan SPIP yaitu kualitas SDM yang belum mampu baik dalam tingkat pemahaman akan SPIP maupun dalam hal penempatan sesuai kebutuhan, serta pelatihan, diklat, untuk pengembangan kapasitas yang masih kurang sehingga mengakibatkan minimnya pengetahuan mengenai SPIP. Sehingga diperlukan pengembangan SDM yang merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Indikator yang sangat berpengaruh dalam SPIP adalah indikator informasi dan komunikasi yang dikategorikan sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi atas informasi telah diselenggarakan secara efektif di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton, yang dapat dilihat dari tersedianya sistem informasi yang telah dikelola, dikembangkan, serta diperbarui. BKPSDM juga telah menerapkan bentuk komunikasi yang efektif dalam menginformasikan segala informasi yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan organisasi. Seperti tersedianya informasi berbasis *website* mengenai program kegiatan yang dilaksanakan di BKPSDM yang dapat diakses oleh publik sebagai bentuk upaya transparansi dengan membangun komunikasi yang efektif kepada *stakeholders* (para pemangku kepentingan).

Sedangkan indikator yang paling kecil adalah indikator penilaian risiko termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti, kekeliruan dan kesalahan yang terjadi dalam melaksanakan aktivitas kerja di BKPSDM Kabupaten Buton yang dapat menimbulkan penyimpangan harus segera diidentifikasi. Selain itu juga tujuan instansi pemerintah wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan instansi pemerintah, pimpinan instansi pemerintah dapat menetapkan strategi operasional yang konsisten dan rencana penilaian risiko (Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008).

Indikator kegiatan pengendalian masih dalam kategori baik. Hal ini berarti, BKPSDM Kabupaten Buton harus lebih menelaah bukti-bukti suatu kegiatan, untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana atau norma yang telah ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan unsur SPIP (Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008) yang menyatakan bahwa *reviu* kinerja merupakan kegiatan penelaahan kembali capaian kinerja instansi pemerintah, dengan cara membandingkan kinerja dengan tolak ukur kinerja yang telah ditetapkan. Tolak ukur kinerja antara lain berbentuk target, anggaran, prakiraan, dan kinerja periode yang lalu.

Indikator pemantauan masih dalam kategori baik. Hal ini berarti, BKPSDM Kabupaten Buton harus lebih mengoptimalkan evaluasi terhadap kinerja pegawainya secara berkesinambungan. Hal tersebut sejalan dengan unsur SPIP (Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008) yang menyatakan bahwa pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, *reviu*, dan pengujian efektifitas sistem pengendalian intern. Evaluasi terpisah dapat dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau pihak eksternal pemerintah.

BKPSDM Kabupaten Buton senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dimulai dari penerapan budaya kerja yang baik yaitu, penegakan

integritas dan nilai etika, sampai dengan mengikutsertakan pelatihan dan pembimbingan seperti bagi aparatur untuk membantu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung upaya peningkatan kinerjanya sehingga BKPSDM Kabupaten Buton dapat berhasil di dalam menjalankan program / kegiatan yang telah direncanakan. Penerapan kebijakan yang diatur dalam (Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008) mengenai SPIP merupakan tanggung jawab instansi pemerintah yang dilaksanakan oleh pimpinan dan seluruh pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bukan hanya sekedar formalitas pemenuhan ketentuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rinding, 2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Kinerja yang baik tidak terlepas dari pengendalian internal yang memadai. Dengan penerapan pengendalian intern yang baik dan memadai maka dapat meminimalisir terjadinya kecurangan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial pada organisasi tersebut. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2015) yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

2) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $4,164 >$ dari t-tabel yaitu sebesar 2,040 atau tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $\alpha = 0$, Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang sangat berpengaruh dalam kompetensi sumber daya manusia adalah indikator pengetahuan yang dikategorikan sangat baik. Kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pengetahuan yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai kemudian mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Apabila pengetahuan yang dimiliki pegawai BKPSDM Kabupaten Buton dalam menjalankan tugasnya rendah maka akan terimbas pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.

Indikator yang paling kecil adalah indikator sikap kerja dengan kategori . Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Buton masih perlu meningkatkan kreativitas, semangat kerja yang tinggi serta memiliki rasa kemampuan yang mumpuni pada setiap masing-masing bidangnya sehingga dapat melakukan perencanaan dalam bekerja dan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Indikator keterampilan individu dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton yang optimal dapat didukung oleh keterampilan yang dimiliki individu tersebut. Keterampilan tersebut dapat dilihat dari penyelesaian tugas dengan tepat waktu, menentukan prioritas utama dalam menghadapi masalah dan juga selalu ingin memberikan informasi dan layanan secara maksimal di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.

Berdasarkan karakteristik responden yang dapat dilihat dari lama bekerja, pegawai yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun memiliki persentase terbanyak yaitu sejumlah 16 aparatur di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup pasti akan mudah untuk memahami pekerjaan serupa daripada orang belum memiliki pengalaman. Pengalaman tersebut merupakan pengetahuan yang didapatkan

selama pegawai bekerja pada masing-masing bidangnya. Dengan begitu pengalaman kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Buton.

Kompetensi yang terkait pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi yang mudah dikembangkan, yaitu dengan melakukan program pelatihan yang dapat dijadikan jaminan dalam meningkatkan kemampuan SDM. Pegawai yang dinilai lemah dalam dari segi kompetensi dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengembangan kompetensi tertentu sehingga dapat memperbaiki kinerjanya.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu (Aziz, 2021). Dengan memiliki SDM yang berbasis pengetahuan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian maka organisasi tersebut tentu dapat bersaing seiring dengan perkembangan reformasi birokrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aziz, 2021) dan (Aryati, 2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, 2012) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat signifikan F memiliki nilai sig. = 0,00 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} = 46,589 > F_{tabel} = 3,29$. Maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima atau H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dibutuhkan upaya penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan optimal. Selain itu juga, harus didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang dapat dilakukan dengan melibatkan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengikuti diklat.

Variabel kinerja pegawai dalam kategori sangat baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang menjadi dasar terciptanya keberhasilan kinerja organisasi. Sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai harus segera diidentifikasi dan mendapat perhatian khusus.

Indikator kualitas termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dicapai dengan baik oleh pegawai. Selain itu, pegawai BKPSDM harus mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Indikator kuantitas termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam melaksanakan tugasnya pegawai BKPSDM Kabupaten Buton selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Indikator ketepatan waktu termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kabupaten Buton telah mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Selain itu pegawai BKPSDM selalu mempunyai inisiatif agar pekerjaan yang menjadi kewajibannya diselesaikan dengan tepat waktu.

Indikator biaya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa biaya yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai yang diberikan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Buton

Indikator orientasi pelayanan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM telah mampu memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan SOP pelayanan. Pemberian pelayanan yang optimal tidak serta merta dapat dilakukan dengan mudah. Oleh karena itu, sebuah organisasi dapat dikatakan sukses dalam capaian target kinerjanya jika mampu memberikan layanan yang optimal kepada *stakeholders*.

Indikator disiplin termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sikap disiplin yang dimiliki pegawai BKPSDM dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan. Sikap disiplin akan mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan instansi pemerintah.

Indikator integritas termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya integritas dapat membantu kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam instansi pemerintah. Sehingga instansi tersebut dapat dikatakan sukses jika pegawainya senantiasa menanamkan sikap integritas seperti selalu menerapkan kehati-hatian agar tidak menyalahi aturan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu, pegawai BKPSDM harus selalu bersikap jujur di dalam menjalankan tugas di instansi BKPSDM Kabupaten Buton.

Indikator komitmen termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM selalu memberikan segala upaya yang ada untuk membantu BKPSDM menjadi instansi pemerintah yang lebih sukses.

Indikator kerja sama termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat rekan atau staf di BKPSDM merupakan masukan berharga dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama yang baik di antara pegawai BKPSDM Kabupaten Buton sangat dibutuhkan agar terciptanya kinerja yang sukses.

Indikator kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan kerja sama yang baik antara pimpinan dan pegawai BKPSDM Kabupaten Buton. Selain itu pemimpin dalam mengatasi permasalahan di BKPSDM Kabupaten Buton selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding guna meningkatkan kinerja pegawainya. Kepemimpinan yang kondusif diharapkan mampu menggerakkan anggota organisasi untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu kendala dalam pelaksanaan SPIP yaitu kualitas SDM yang belum mampu baik dalam tingkat pemahaman akan SPIP maupun dalam hal penempatan sesuai kebutuhan, serta pelatihan, diklat, untuk pengembangan kapasitas yang masih kurang sehingga mengakibatkan minimnya pengetahuan mengenai SPIP. Sehingga diperlukan pengembangan SDM yang merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi. Sehingga pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan diperlukan untuk masa depan organisasi. Sumber daya manusia yang mempunyai keterkaitan yang erat dengan masyarakat sebagai pelayanan publik akan mempengaruhi kinerja. Semakin suksesnya kinerja pegawai maka tujuan dari Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton akan semakin mudah dicapai. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai kurang optimal maka sasaran kegiatan yang telah direncanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Prayogi dkk, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian (Hidayat dkk, 2018) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin memadai penerapan sistem pengendalian intern pemerintah maka akan meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton maka akan menentukan kesuksesan kinerja pegawai.
3. Sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.

Implikasi

1. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran ilmiah dan memperluas khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan atau sumber informasi serta sebagai sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kabupaten Buton khususnya BKPSDM Kabupaten Buton dalam rangka mewujudkan *good governance*.

Keterbatasan

Masih terdapat kekurangan di dalam penelitian, baik dalam hal sistematika, pola penyampaian, bahasa, maupun materi yang di luar kemampuan penulis. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta memperluas sampel penelitian dengan melibatkan seluruh OPD instansi pemerintah yang bersangkutan sehingga hal-hal yang menjadi motivasi dapat lebih dikembangkan dan hal-hal yang menjadi penghambat dapat dicarikan solusinya.

Rekomendasi

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton

Sistem pengendalian intern pemerintah yang sudah berjalan di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton sudah memadai tetapi perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton lebih terarah dan terhindar dari kecurangan. Peningkatan sistem pengendalian intern pemerintah dapat dilakukan dengan sering diadakannya sosialisasi SPIP di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) agar pimpinan dan pegawai BKPSDM Kabupaten Buton lebih taat dan patuh terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku (Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008). Penyelenggaraan SPIP yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan bukan hanya sekedar formalitas kebijakan tetapi akan membantu keberhasilan kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton. Begitu juga dengan kompetensi sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton harus ditingkatkan dengan seperti mengikutsertakan aparatur dalam diklat, karena kompetensi yang semakin tinggi akan mendorong pencapaian kinerja pegawai yang semakin tinggi pula. Pengetahuan, keterampilan individu dan sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan begitu pegawai dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai atau tidak dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Buton

Pemerintah Kabupaten Buton perlu melakukan evaluasi secara periodik atas pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah seluruh Organisasi Perangkat Daerah serta menerapkan reward dan punishment guna mendorong percepatan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah yang optimal. Selain itu juga, penempatan pegawai dalam memangku tugas dan tanggung jawab tertentu dalam organisasi harus memperhatikan kompetensi. Sehingga para pegawai dapat bekerja sesuai dengan tupoksi sebagaimana ditetapkan organisasi dalam uraian jabatan dan mampu bersikap responsif dan bertindak secara konsisten sesuai nilai-nilai yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang). *Prosiding Seminar Nasional AIMI*. ISBN: 978-602-98081-7-9.
- Aziz, R. (2021). *Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu*. (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2020). *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2020*. Jakarta: BPK RI. <https://www.bpk.go.id/ihps>. Diakses pada tanggal 11 November 2021.

- Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. Laporan Hasil Baseline Maturitas Penyelenggaraan SPIP Terintegrasi Pada Pemerintah Kabupaten Buton Tahun 2021.
- Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan. Pedoman Teknis Penyelenggaraan SPIP. Peraturan Kepala BPKP. NOMOR : PER-1326/K/LB/2009. <https://www.slideshare.net/mikhailrasyid/102-komitmen-terhadap-kompetensi>. Diakses pada tanggal 15 November 2021.
- BKPSDM Kabupaten Buton. LAKIP BKPSDM Kabupaten Buton Tahun Anggaran 2020.
- Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhermawan, A. A dkk. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), Hal:173-184.
- Hidayat, T, dkk. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(1).
- Heri, S. (2020). *Paradigma Baru Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*. Depok : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/95685/Lampiran%20V_Maturitas.pdf. Diakses pada tanggal 21 Januari 2022.
- <https://www.bpk.go.id/news/ragam-opini-bpk>. Diakses pada tanggal 21 Januari 2022.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Perbendaharaan. Modul Kelas Manajerial Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Reviu Atas Laporan Keuangan. Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah Tahun 2012.
- Nurdin, E. dkk. (2018). Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3, 1–13.
- Peraturan Bupati Buton Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Laporan Kinerja Tahun 2020.
- Prayogi, M, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. ISSN : 2656 – 6362.
- Rinding, P. A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial OPD (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang*. (Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Rusdianti, I. S. (2018). *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada PT. Ciomas Adisatwa, Tbk Region Jatim 1 Malang*. (Skripsi. STIE Widya Gama Lumajang).
- Sofiati, N. A, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.

- Sujarweni, V. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Susanto, R. (2015). *Pengaruh Good Governance, Pegendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*. (Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional).
- Tuanakotta, T. M. (2019). *Audit Internal Berbasis Risiko*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara Pasal 58 Ayat (2).