

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe)**

Nasrullah Dali¹, Husin², Adi Etya Prima Haq³

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo^{1,2,3}

e-mail : nasrullah.dali@uho.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 40 pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 24 dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya dengan adanya pengendalian internal yang baik pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai, Kualitas Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control on employee performance at the Konawe District Fisheries Service. Methods of data collection in research using questionnaires and literature study. The population in this study were 40 people. The sample in this study used a nonprobability sampling technique with a saturated sampling method in which all members of the population were used as samples, namely 40 employees. The data analysis method used in this research is descriptive analysis method and simple regression analysis using the SPSS version 24 application by considering the classical assumption test requirements, namely the normality test and heteroscedasticity test. Testing the hypothesis in this study is a partial statistical test (t test) and test the coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that the internal control variable has a significant effect on employee performance, which means that with good internal control at the Konawe District Fisheries Service, the employee performance at the Konawe District Fisheries Service will also be better.

Keywords: Internal Control, Employee Performance, Employee Quality

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti membutuhkan aturan atau pengendalian dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengendalian sangat dibutuhkan oleh instansi maupun organisasi dikarenakan jika dalam suatu instansi tidak adanya pengendalian maka tidak akan berjalan suatu perusahaan tersebut dan tidak dapat mencapai tujuan instansi. Pertumbuhan ekonomi juga bisa dilihat dari bagaimana perkembangan pemerintahan suatu negara tersebut, karena segala sesuatu yang ada di suatu negara pasti ada kaitannya dengan pemerintah. Pengendalian internal di dalam pemerintahan sendiri sangat diperlukan agar meningkatkan efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, pengelolaan keuangan daerah yang lebih akuntabel dan transparan dapat dicapai jika seluruh jajaran pimpinan di daerah menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban secara tertib, terkendali, efektif dan efisien. Dari hal tersebut dapat dikembangkan unsur sistem pengendalian internal yang memiliki fungsi sebagai pedoman dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal. Pemerintah juga sangat memerlukan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasinya, dan pemerintah dapat memantau pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga lebih menjamin tercapainya tujuan organisasi. Unsur-unsur yang ada dalam SPIP yaitu meliputi Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Kegiatan Pemantauan.

AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) dalam Wilopo (2006:25) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk organisasi pemerintah, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah sumber daya manusia. Pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi pemerintah. Pemerintah pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja Pegawai yang baik akan membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik.

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, hal ini dimaksudkan sebagai evaluasi atas input (masukan) program yang telah dilakukan serta evaluasi terhadap output (keluaran) dari program tersebut. Kinerja sektor publik didasarkan pada kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai pelaksana dari kegiatan pemerintahan bertanggung jawab untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengintegrasikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja pegawai (employee performance) dalam sebuah instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan untuk dapat mendukung tercapainya tujuan instansi tersebut. Pegawai yang

memiliki kinerja buruk akan menjadi beban instansi dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu instansi.

Menurut Windi (2012) Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi, dikarenakan kinerja pegawai tersebut dapat menunjukkan tingkat output yang baik dari perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang memberikan reward pada karyawannya yang mempunyai kinerja yang baik dan reward tersebut menjadi alat pacu bagi para karyawan untuk lebih lagi dalam melakukan pekerjaannya. Reward juga diberikan oleh pemerintah di dalam organisasi untuk mengapresiasi kinerja para pegawai, biasanya pemberian reward tersebut berupa kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Hal tersebut juga dapat membangkitkan semangat para karyawan untuk bekerja lebih keras supaya mendapatkan reward tersebut.

Dari definisi diatas, pengendalian sangat diperlukan dalam mengatur para pegawai yang ada di organisasi dan pengendalian tersebut juga dapat mencegah risiko-risiko yang akan muncul untuk menghambat tujuan organisasi. Pengendalian juga dapat dijadikan sebagai pengukur kinerja pegawai di dalam organisasi. Pengendalian dan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kedua hal tersebut sangat berkaitan untuk keberlangsungan tujuan organisasi.

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan pemerintahan yang bertujuan untuk pelayanan masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat harus diimbangi dengan kinerja yang baik pula, sehingga pelayanan dapat mencapai masyarakat dari berbagai golongan, baik golongan atas maupun golongan bawah.

Otonomi yang ada di setiap daerah berbeda-beda namun dalam pengaturan kinerja pegawai pemerintah sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 386 tentang Pemerintahan Daerah. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Dinas Perikanan Kabupaten Konawe adalah sebuah instansi pemerintah untuk melaksanakan otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah Kabupaten Konawe, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Berdasarkan dari informasi yang didapatkan pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe sudah melaksanakan kegiatan operasional dan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik, dan dalam hal kedisiplinan kehadiran para pegawai ke kantor sudah baik. Dimana kehadiran para pegawai ini sangat penting, dikarenakan banyak organisasi pemerintah yang mengarah terhadap pelayanan kepada masyarakat. Apabila pelayanan kepada masyarakat terhambat karena tidak adanya pengendalian yang ada di dalam organisasi, maka hal tersebut bisa menjadi salah satu resiko gagal tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peneliti mengambil topik ini dikarenakan pengendalian internal sangat diperlukan dan merupakan salah satu cara untuk organisasi mewujudkan tujuan organisasinya. Pengendalian dapat dikatakan menjadi patokan atau tolak ukur dikarenakan dengan adanya pengendalian tersebut dapat tercapainya visi dan misi suatu organisasi dan jika visi dan misi tersebut sudah tercapai otomatis tujuan dari organisasi juga dapat tercapai. Pengendalian yang ada dilingkungan pemerintahan salah satunya adalah pengendalian internal terhadap kinerja para pegawai.

Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fitria Ulfa (2018) menyebutkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu penulis ingin mengetahui apakah hasil penelitian dengan subjek yang sama akan didapat hasil yang sama juga namun di lokasi dan waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini penulis memilih Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara sebagai objek.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

2. LANDASAN TEORI

Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:129) Sistem pengendalian internal merupakan sistem pengendalian internal yang meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/Undang- Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh pegawai perusahaan. Hery (2016:159).

Menurut Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) (2013), pengendalian internal mempunyai beberapa indikator yaitu Lingkungan Pengendalian (Control Environment), Penilaian Risiko (Risk Assessment), Aktivitas Pengendalian (Control Activities), Informasi dan Komunikasi (Information and Communication), Kegiatan Pemantauan (Monitoring Activities).

Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja (Wibowo, 2017).

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 75), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (Work quality)

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja (Working quantity)

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab (Responsibility)

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama (Cooperation)

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif (Initiative)

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Hipotesis

H: Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe, yang berlokasi di Jalan Inolobungadue II, Kecamatan Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Objek Penelitian ini adalah variabel yang dapat diukur dan diteliti oleh peneliti yaitu Pengendalian Internal (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dianggap kecil atau dibawah 100 orang. Dalam penelitian ini, sampel ditetapkan sebanyak 40 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data Data Kualitatif dalam penelitian ini berupa identitas responden, uraian penjelasan dari variabel dan pertanyaan dalam kuesioner yang akan diklasifikasikan ke dalam kategori menggunakan skala likert. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diboboti dengan angka-angka dan diukur menggunakan skor dari skala likert. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek yang akan diteliti adalah Pegawai aktif di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe. Data sekunder yaitu Data yang diperoleh dari instansi atau lembaga terkait dan sumber-sumber yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019).
- b. Studi kepustakaan merupakan usaha memperoleh berbagai data dan informasi untuk dijadikan sebagai landasan teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur-literatur berupa buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:277) analisis regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X = Pengendalian Internal
- a = Konstanta
- b = Koefisien Variabel Independen
- ϵ = Variabel Berpengaruh Tapi Tidak Diteliti

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)
Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah atau menguji hipotesis minor. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing- masing variabel secara terpisah terhadap variabel bebas dan terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
Hipotesis nol (H_0) adalah menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel coefficients. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing- masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Ghozali, 2013:101).
 - a. H_0 = Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.
 - b. H_a = Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.
2. Koefisien Determinasi (R^2)
Menurut Siregar (2013), koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, jika $R^2 = 1$ berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Data hasil penelitian seperti yang digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka dilakukan pengelolaan menggunakan metode regresi linear sederhana yang diaplikasikan menggunakan program IBM SPSS 24. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Hasil Estimasi Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,658	0,599	4,441	0,000	
	Pengendalian Internal	0,373	0,148	0,378	2,519	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 24, data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 1, maka dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,658 + 0,373X + \epsilon$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif, yaitu sebesar 2,658. Hal ini bahwa jika variabel Pengendalian Internal memiliki nilai konstan atau sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai akan konstan sebesar 2,658.
2. Nilai β sebesar 0,373 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel Pengendalian Internal sebanyak satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,373.

Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Statistik t (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan t-sig. dengan $\alpha = 0,05$. Apabila t hitung $>$ t tabel atau t-sig $<$ $\alpha : 0,05$ maka H_a diterima atau H_o ditolak. Sebaliknya, apabila t hitung $<$ t tabel atau t-sig. $>$ $\alpha : 0,05$ maka H_a ditolak atau H_o diterima.

Hipotesis penelitian (H) menyebutkan bahwa “Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Setelah dilakukan pengujian menggunakan IBM SPSS *Statistic* 24, diperoleh nilai sig. untuk pengaruh Pengendalian Internal (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan t hitung $2,519 >$ t tabel $2,02439$ maka H_a diterima atau H_o ditolak.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	0,143	0,121	0,35011

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 24, data primer diolah tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya R² (R-Square) adalah 0,143, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel Pengendalian internal terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 14,3%. Hal ini berarti bahwa ada variabel lain atau variabel epsilon (ϵ) sebesar 85,7% yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai namun tidak diukur dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh dalam penelitian ini adalah pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik Pengendalian Internal yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai yang berada di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Pengendalian Internal dengan kategori baik, hal ini dibuktikan dari jawaban responden bahwa lingkungan pengendalian di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe telah dilaksanakan sesuai dengan aturan dan keahlian masing-masing. Pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe memiliki penilaian resiko sangat baik yang dibuktikan bahwa Dinas Perikanan Kabupaten Konawe dapat mengetahui resiko yang akan terjadi sehingga Dinas Perikanan Kabupaten Konawe dapat meminimalisir dan mengevaluasi yang terjadi dengan baik.

Selain dua indikator diatas pengendalian internal pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe juga memiliki aktivitas pengendalian sangat baik yang dibuktikan dengan pegawai memahami prosedur atas pengendalian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perikanan Kabupaten Konawe yang telah dipisahkan sesuai dengan struktur organisasi. Pengendalian Internal pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe juga dipengaruhi adanya informasi dan komunikasi yang baik dengan dibuktikan bahwa Dinas Perikanan Kabupaten Konawe telah memiliki sistem informasi dan sistem komunikasi yang dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan dan sudah mendapat informasi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe memiliki kegiatan pemantauan yang sangat baik dengan dibuktikan Dinas Perikanan Kabupaten Konawe melakukan pengawasan secara teratur dan pengawasan tersebut juga diharapkan dapat digunakan untuk menilai kualitas pengendalian internal.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kategori baik, hal ini dibuktikan dari jawaban responden bahwa kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe memiliki standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh pegawai serta dinilai baik oleh atasan. Untuk indikator kuantitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja secara efisien. Pada indikator tanggung jawab di Dinas Perikanan Kabupaten Konawe pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai dan juga memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Selain tiga indikator diatas kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe juga memiliki indikator kerjasama sangat baik yang dibuktikan dengan pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe mudah bekerjasama dengan pegawai lain untuk mencapai tujuan instansi dan para pegawai bisa memberikan saran, kritik atau masukan yang bertujuan untuk membangun tim kerja yang baik. Indikator selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu inisiatif, pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe selalu mencari alternatif pol kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan serta pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dihasilkan.

Indikator informasi dan komunikasi juga saling berkaitan dengan indikator kerjasama, apabila komunikasi antar setiap pegawai maupun pegawai dengan atasan terjalin dengan baik di lingkungan kerja maka akan lebih mudah untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Konawe dapat tercapai.

Selanjutnya indikator yang juga saling berkaitan yaitu indikator kegiatan pemantauan dengan indikator tanggung jawab, apabila Dinas Perikanan Kabupaten Konawe menerapkan kegiatan pemantauan yang baik maka apabila ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan akan bisa diketahui dengan kegiatan pemantauan yang dilakukan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Konawe, mengingat pentingnya tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga apabila itu tidak berjalan sesuai yang diharapkan tentu akan mempengaruhi terlambatnya atau gagalnya tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria Ulfa (2018), Meike Negawati Kesek, dkk (2021), Nonitehe Zandrato, dkk (2022), Yil Mustopa, dkk (2022) yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Pengendalian Internal yang terdapat pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe maka semakin baik juga Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

Implikasi

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan penulis khususnya tentang bagaimana pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.
2. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Konawe, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan dan meningkatkan tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan wawasan oleh penelitian dimasa yang akan datang mengenai pengendalian internal terhadap kinerja pegawai instansi/perusahaan yang akan diteliti.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas hanya pada pengendalian internal sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga dibatasi hanya untuk responden pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.

Rekomendasi

Rekomendasi penelitian yaitu:

1. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Konawe diharapkan terus meningkatkan Pengendalian Internal di dalam instansi sehingga membantu para pegawai mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan serta mendorong pegawai mengikuti kebijakan pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe.
2. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Konawe diharapkan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan ke setiap pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian terkait Pengendalian Internal dengan menambahkan variabel-variabel lain, memperluas ruang lingkup penelitian dan mengkaji secara lebih lanjut terkait variabel Pengendalian Internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- COSO, 2013. *Internal Control - Integrated Framework: Executive Summary*, Durham, North California, May 2013.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency
- Hery. 2016. *Akuntansi Dasar 1 & 2*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moehariono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi (4 Ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso. 2016. *Pengendalian Internal Ala Coso Terbaru* <https://www.klikharso.com/2016/07/pengendalian-internal-coso-terbaru.html>, diakses pada tanggal 23 Juni 2022
- Ulfa, Fitria. 2018. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember*
- Umam, K. 2018. *Perilaku Organisasi (Edisi II ed.)*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi XII. STIE Perbanas.
- Windy Aprilia Murty. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Surabaya. STIE Perbanas Surabaya. Volume 2, No. 2, July 2012.