

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH (BPKAD) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

NURI SURIYATNI
NPM : 1801280038



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur tak terhingga atas rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terlaksana sudah. Sebuah karya baru saja tercipta dengan sentuhan suka duka dan pengorbanan yang terbingkai dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam. Sungguh salah satu surga dunia berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk :

Ayah dan Ibunda tercinta (Riwayatno dan Nur Vida) atas segala pengorbanan, kasih sayang dan dukungan serta doa tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa dan akan terukir indah dalam relung hati ananda yang paling dalam beserta Kakak tersayang (Rini Suriyatni) yang selalu memberikan keceriaan dalam segala hal dan kasih sayang serta perhatiannya

Almamater Saya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah
Khususnya Angkatan 2018
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Motto :

“Fastabiqul Khairat”

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nuri Suriyatni
Jenjang Pendidikan : S-1
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
NPM : 1801280038

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: “ PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) MEDAN “ merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2022

Yang menyatakan,



NURI SURIYATNI

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET (BPKAD) MEDAN**

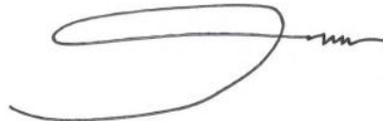
Oleh :

NURI SURIYATNI
NPM : 1801280038

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 01 Oktober 2022

Pembimbing



Al Bara, SE, Sy., M.E.I

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Medan, 1 Oktober 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n, Nuri Suriyatni

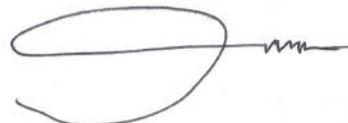
**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Nuri Suriyatni** yang berjudul **"Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan "**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Al Bara.,SE,Sy.,ME,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id | M fai@umsu.ac.id | f umsumedan | i umsumedan | t umsumedan | y umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Al Bara.,SE,Sy.,ME,I

Nama Mahasiswa : Nuri Suriyatni
Npm : 1801280038
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17/ 09-22	- Narasi pada hasil (kalimat) + BAB 14. - referensi pd kajian teori	A	
20/ -09-22	- penulisan pd Bab & mash fm syar'ih	A	

Medan, 1 Oktober 2022

Diketahui/Disetujui



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Al Bara.,SE,Sy.,ME,I

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Nuri Suriyatni
NPM : 1801280038
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

Medan, 1 Oktober 2022

Pembimbing

Al Bara.,SE,Sy.,ME,I

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Nuri Suriyatni
NPM : 1801280038
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 1 Oktober 2022

Pembimbing

Al Bara.,SE,Sy.,ME,I

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd.,M.Si

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Nuri Suriyatni
NPM : 1801280038
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM
PENGUJI II : Alfi Amalia , SE,I, M.EI

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Percaya



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI

PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain	„	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

b. Huruf Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َـِ	Fathah	Ai	a dan i
َـِـُ	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- kataba : كَتَبَ
- fa"ala : فَعِمَ
- kaifa : كَيْفَ

c. Madadah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا-	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	Dammah dan waw	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- قَم : qāla
- رَمَا : ramā
- قَم : qāla

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua :

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

- رَوْضَاتُ الْاَيْفَالِ - rauḍatul aifāl : رَوْضَاتُ الْاَيْفَالِ
- الْاَلْمَدِينَةُ الْاَلْمُنَاوَّارَةُ : اَلْمَدِينَةُ الْاَلْمُنَاوَّارَةُ
- طَهَاتُ : طَهَاتُ

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- Rabbanā : رَبُّنَا
- nazzala : نَزَّلَ
- al-birr : الْبِرِّ
- al-hajj : الْحَجِّ
- nu''ima : نُومِي

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ٱ namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : الرَّجُلِ
- as-sayyidatu : السَّيِّدَةِ
- asy-syamsu : السَّمْسِ
- al-qalamu : الْقَلَمِ

e. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta"khuzūna : تَدْحِرُوْ
- an-nau" : اَنْئِءْ
- syai"un : شَيْءْ
- inna : اِنَّ
- umirtu : اِيْمِرْتُوْ
- akala : اَكْمْ

f. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

g. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul

- Inna
awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamub
arakan
- Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Narummunallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahi-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in „alim

h. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan. pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Nuri Suriyatni, 1801280038, Pengaruh Sistem Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah, Dosen Pembimbing Al Bara.,SE.,Sy.,ME

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern BPKAD Provsu, terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provsu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data SPSS Statistic 17.0. dengan Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang dijadikan pengolahan data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengendalian Intern BPKAD, memiliki nilai Signifikan $0,001 < 0,05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.396 > 2.048$) maka H_1 diterima dan H_0 di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern BPKAD berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan asset Daerah (BPKAD) Provsu

Kata Kunci : Intern, BPKAD Provsu, Kinerja

ABSTRACT

Nuri Suriyatni, 1801280038, Effect of Control System on Employee Performance at Regional Financial and Asset Management Agency, Advisory Lecturer Al Bara.,SE.,Sy.,ME

This study aims to determine the effect of BPKAD Provsu's internal control on employee performance at Bsi Kcp Medan Kampung Baru. The approach in this study is a quantitative approach with data processing SPSS Statistic 17.0. with the number of samples used in the study as many as 30 respondents. The data analysis technique used for data processing in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the BPKAD Internal Control simultaneously has a significant value of $0.001 < 0.05$, while $t_{\text{count}} > t_{\text{(table)}}(2,396 > 2,048)$ then H_1 is accepted and H_0 is rejected. So it can be said that BPKAD Internal Control has a significant effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Provsu

Keywords: Internal, Provincial BPKAD, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) MEDAN”** sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, dan masih minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan hati yang sabar, tulus dan ikhlas menerima kritik dan saran untuk menyempurnakan Skripsi ini agar bermanfaat bagi semua pihak.

Terima kasih atas bantuan dan dukungan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan Skripsi ini, khususnya untuk keluarga dan teman-teman penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Riwayatno dan Ibunda Nur Vida dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc.Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, M.Si selaku Ketua Program Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Al Bara SE., Sy., ME.I, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu saya untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
7. Bapak Dr. Drs. M. Ismael P. Sinaga , M.Si selaku pimpinan di Kantor BPKAD Prouvsu.
8. Dan Untuk Teman – teman seperjuangan yang penulis sayangi khususnya Dita Luftia. Julia Ahmad. Salsabilla, Isania. dan Mahasiswa program studi Manajemen Bisnis Syariah Terimah kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini
9. Bapak Bambang A. Irsandi, A.Md selaku Bendahara dan sekaligus yang telah membimbing saya dalam melakukan pekerjaan di kantor BPKAD Provsu.
10. Teman-teman yang penulis sayangi khususnya anak Manajemen Bisnis syariah Terimah kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini
11. Rekan-rekan angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A1-Pagi.

Akhir kata penulis berharap agar Skripsi ini bermanfaat bagi pembaca terkhusus kepada penulis. Penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan karena keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga secara literature bacaan. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan Skripsi ini.

Medan, Juni 2022

Penulis,

Nuri Suriyatni

1801280038

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	6
C. Rumusan masalah.....	6
D. Tujuan penelitian.....	7
E. Manfaat penelitian.....	7
F. Sistematika penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kajian penelitian terdahulu	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	29
C. Populasi Dan Sample	30
D. Variable Penelitian Dan Definisi Operasional Variable	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Uji Prasyarat.....	34
H. Tehnik Analisi Data	36
BAB IV HASIIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Institusi.....	43
1. Sejarah Kantor BPKAD	43
2. Visi dan Misi	50
3. Struktur Organisasi BPKAD Provsu	50
B. Karakteristik Responden	51
C. Hasil Penelitian	54
BAB V PENUTUP.....	62

A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	39

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1	Logo Kantor BPKAD Provsu.....	48
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Kantor BPKAD Provsu	50

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	32
Table 3.2	Defenisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.3	Tabel Skala Likert	36
Tabel 4.1	Identitas responden berdasarkan usia	51
Tabel 4.2	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.3	Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir	52
Tabel 4.4	Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Pengendalian intern	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas	56
Tabel 4.8	Nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov	57
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Regresi Uji T	58
Tabel 4.10	Hasil Koefisien Adjusted R Square Model Summary	59
Tabel 4.11	Koefisien Regresi Linier Sederhana	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. (J Jufrijen:2018)

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيَّمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْهَهُ فَازْرَهُ فَاسْتَغَظَّ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْقِهِ ۖ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ
الْكَفَّارَ ۗ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

Al-jumu'ah ayat 10:

اللَّهُ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

”Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung”

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. (Wibowo, 2016) persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau organisasi untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat membantu meningkatkan kualitas pemerintahan yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan kualitas pemerintahan yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat pengalaman kerja dan beban kerja yang ada di instansi atau organisasi tersebut

Sistem Pengendalian Intern mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan.

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Sitem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu negara merupakan suatu faktor yang penting dalam kemuajuan suatu negara. Dengan diterapkannya suatu pemerintahan yang baik maka potensi-potensi yang ada di negara tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan negara tersebut. Indonesia sebagai suatu negara berkembang dan memiliki banyak potensi saat ini selalu melakukan pembenahan di berbagai sektor pemerintahan demi memajukan negara dan juga menjalankan kewajibannya untuk memberikan

pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah (Dharmawan, 2015).

Masyarakat merupakan pihak yang menerima pelayanan dan pemerintah sebagai pemegang kendali untuk kesejahteraan ekonomi masyarakat tentunya memiliki kewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suatu kontrol yang baik demi mencapai keinginan masyarakat. Seiring dengan berjalannya waktu, berbagai tahap pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah di negara ini telah memberikan perubahan baik dari instansi pelayanan terhadap masyarakat maupun pembangunan di berbagai daerah sehingga menjadi suatu indikasi bahwa reformasi sudah mulai dilakukan.

Manajemen sebagai pelaku utama dalam perencanaan kegiatan di instansi pemerintah tentunya selalu berusaha memberikan kontrol yang baik kepada setiap pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan, agar visi yang ditentukan dalam organisasi bisa tercapai. Untuk itu dalam hal penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggung jawaban, terutama dalam pengelolaan keuangan bantuan harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif demi mencapai keinginan masyarakat.

Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Kota Medan melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang keuangan dan aset daerah sebagai tugas pokok. Dalam melaksanakan tugas tersebut, kepala Badan Pengelola Keuangan Dan Aset daerah Kota Medan menyusun kebijakan teknis fungsi penunjang Bidang Keuangan, menyelenggarakan pelaksanaan tugas dukungan fungsi penunjang Bidang keuangan, Pemantauan, Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang Bidang keuangan, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang keuangan dan pelaksanaan fungsi lain yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. (Susanto, 2018:79)

Selain itu Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah kota Medan dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan masih terdapat beberapa kendala dalam sistem informasi yaitu kebijakan dalam pemakaian aplikasi yaitu SIMDA

(Sistem Informasi Daerah) Keuangan yang kurang memadai karena masalah jaringan yang terkendala sehingga dalam mengimput data laporan keuangan tidak tepat pada waktunya serta keterlambatan dalam update sistem yang selalu berubah. Untuk itu dalam menangani masalah tersebut kepala Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah harus lebih meningkatkan produktivitas kerja agar kegiatan operasional pelayanan dapat berjalan dengan efisien terutama dari sistem informasi. Salah satu kunci agar pelayanan operasional yang di terapkan pada instansi pemerintah dapat berjalan dengan baik dan efisien adalah menyelenggarakan suatu sistem pengendalian manajemen atau yang sering di sebut dengan sistem pengendalian intern.

Sistem Pengendalian Intern merupakan 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 laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian intern mempunyai tugas untuk melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Untuk itu sistem pengendalian intern sangatlah penting di lakukan dalam kinerja instansi pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan.

Kondisi kinerja dalam suatu organisasi terutama dalam instansi pemerintah harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu khususnya bagi pegawai yang bersangkutan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang telah direncanakan suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil dalam instansi pemerintah. Program kinerja pada instansi pemerintah sangat tergantung pada hasil pembenahan yang dilakukan manajemen dengan penerapan sistem pengendalian intern. Premis ini menunjukkan bahwa kualitas pengendalian intern suatu organisasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Sementara kualitas pengendalian intern yang buruk akan dapat mendorong kinerja organisasi semakin menurun.

Penilaian kinerja pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam instansi pemerintah agar hasil kinerja lebih baik dari yang sebelumnya. Jadi dalam meningkatkan pelayanan kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah harus meningkatkan kinerja manajemen melalui sistem pengendalian intern. Karena dalam suatu kinerja organisasi sangat tergantung dari kualitas sistem pengendalian intern

Setelah Melihat Hasil observasi awal dengan beberapa karyawan. Penulis menyimpulkan kurangnya keinginan untuk memiliki suatu nilai nominal financial yang lebih dari pekerjaan yang ditekuni dan semangat bekerja atau motivasi bekerja karyawan lebih mengarah pada stagnasi atau hanya sekedar mengikuti alur dari sebuah pekerjaan hal ini merupakan salah satu fenomena awal bagi penulis untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana dampak dari Sistem Pengendalian Intern

Untuk dampak yang dirasakan sesudah Menerapkan Sistem Pengendalian Intern itu sendiri mengarah pada hal yang positif dimana karyawan lebih produktif lebih semangat dan termotivasi didalam pekerjaannya, bertambahnya pengetahuan. Bertambahnya pengalaman. Semakin Tersistem Dalam Mengerjakan Setiap Pekerjaan..

Oleh karena itu, setelah menerapkan Sistem Pengendalian Inter, Karyawan diharapkan Lebih Baik Dalam Bekerja, lebih efektif. Karena Sistem Pengendalian Intern merupakan faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Melihat dari uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) MEDAN”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun penulis perlu membuat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Masih terdapat beberapa kendala dalam sistem informasi, Sistem Informasi Daerah Keuangan yang kurang memadai karena masalah jaringan yang terkendala sehingga dalam menginput data laporan keuangan tidak tepat pada waktunya serta keterlambatan dalam update sistem yang selalu berubah
- 2) Kurangnya kontrol yang baik kepada setiap pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan, Sehingga visi yang ditentukan dalam organisasi tidak tercapai.
- 3) Tidak Memenuhi Proses Yang Telah di Terapkan dalam organisasi Sehingga Turunnya Kualitas Karyawan efektivitas serta efisiensi operasi di dalam perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah Sistem Pengendalian Intern dapat meningkatkan Kinerja kerja karyawan

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengalaman peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang diperoleh selama kuliah.

2) Bagi Kantor BPKAD Medan

Diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran pada pihak terkait sebagai bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan Sistem Pengendalian Intern Bagi Karyawan

3) Bagi Karyawan

Sebagai bahan rujukan dan sumber data sekunder bagi penelitian berikutnya, khususnya dalam pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Medan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Bab ini membahas mengenai deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik dan instrumen pengumpulan data serta teknik analisis data yang terkait dengan penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi institusi. Deskripsi Karakteristik responden. Hasil penelitian. Pembahasan analisis data yang diperoleh selama penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai Kesimpulan dan saran terhadap Hasil dari penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengendalian Intern

a. Definisi Pengendalian Intern

pengendalian (*control*) adalah proses mempengaruhi atau mengarahkan aktivitas sebuah obyek, organisasi atau sistem, salah satu tujuan sebuah system informasi Akuntansi (SIA) adalah membantu manajemen dalam mengendalikan sebuah organisasi bisnis akuntan dapat membantu tujuan ini dengan merancang sistem pengendalian yang efektif dan dengan cara pengkajian sistem pengendalian yang sekarang di pakai untuk menjamin bahwa system tersebut beroperasi secara efektif. (krismaji 2015:213)

Tujuan di lakukannya pengendalian adalah untuk mencegah timbulnya kerugian bagi sebuah organisasi, yang timbul antara lain karena sebab sebab sebagai berikut: (Afrina,2014: Vol 2 No 2)

- a. Penggunaan sumber daya yang tidak efisien dan boros.
- b. Keputusan manajemen yang tidak baik
- c. Kesalahan yang tidak di sengaja dalam pencatatan dan pemrosesan data.
- d. Kehilangan atau kerusakan catatan secara tidak sengaja
- e. Kehilangan aktiva karena kecerobohan karyawan.
- f. Tidak di taatinya kebijakan manajemen dan peraturan lainnya oleh para karyawan. 1Perubahan secara tidak sah terhadap sistem informasi

Menurut siti dan ely (2010:312) pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang di rancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini:

- a. Kendala pelaporan keuangan
- b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
- d. Efektivitas dan efisiensi operasi

Unsur sistem pengendalian intern dalam republic indonesia Nomor 60 tahun 2008 meliputi:

- a. lingkungan pengendalian, berkaitan dengan orang, moralitas, integritas, kejujuran, dan kompetensi.
- b. Penelitian risiko, terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko, penilaian risiko diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat instansi maupun pada tingkat kegiatan.
- c. Kegiatan pengendalian intern, yaitu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan instansi.
- d. Informasi dan Komunikasi, pimpinan instansi pemerintah menggunakan berbagai bentuk dan sarana dalam mengkomunikasikan informasi penting kepada pegawai dan lainnya.
- e. Pemantauan, harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti

Adapun kegiatan pengendalian menurut Tandri dkk (2015) yaitu :

- a. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan.
- b. Pembinaan sumber daya manusia
- c. Pengadilan atas pengelolaan sistem informasi
- d. Pengendalian fisik atas aset
- e. Penetapan review atas indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- g. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian.
- h. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.

2. Prinsip-prinsip Pengendalian Intern

Menurut Levany (2011:98), Sistem pengendalian intern yang baik akan dapat memprediksi terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam batas-batas yang layak, walaupun terjadi kesalahan dan penyelewengan hal ini dapat diketahui dengan cepat. Usaha-usaha pimpinan perusahaan untuk menetapkan sistem

pengendalian intern yang baik bertujuan untuk menunjang organisasi lebih efektif dalam rangka mencapai tujuannya. Bentuk-bentuk pengendalian yang sudah umum dapat dipilah dan diterima dengan membandingkan antara biaya dengan manfaat yang diharapkan. (Susanto, 2018:79)

Menurut Levany (2011:99) Untuk dapat mencapai tujuan pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian yang meliputi:

- a. Pemisahan fungsi. Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidak beresan. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efesiensi pelaksanaan tugas.
- b. Prosedur pemberi wewenang. Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.
- c. Prosedur dokumentasi. Dokumentasi yang sangat penting dilakukan untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumen member dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
- d. Prosedur dan catatan akuntansi. Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi teliti secara tepat dan tepat serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu. Pengawasan fisik. Pengawasan fisik berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.
- e. Memeriksa intern secara bebas. Menyangkut perbandingan antara asset dengan asset yang betul-betul ada.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008 dalam Mamuaja (2016) yaitu:

- a. 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.

- b. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah Sistem Pengendalian Intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- c. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Menurut COSO dalam Jurnal Dewi dkk (2014) mengidentifikasi sistem pengendalian intern yang efektif meliputi lima komponen yang saling berhubungan untuk mendukung pencapaian tujuan entitas yaitu:

- a. Lingkungan Pengendalian.Penilaian Risiko (risk assessment).
- b. Aktivitas Pengendalian.
- c. Informasi dan Komunikasi (information and communication).
- d. Pemantauan.

3. Konsep Umum Pengendalian Intern yaitu:

Pengendalian internn (internal control) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat di percaya, memperbaiki efesiensi dan untuk mendorong di taatinya kebijakan manajemen antara sebuah tujuan dengan tujuan lainnya seringkali bertentangan. Sebagai contoh, perusahaan menginginkan untuk melakukan perubahan yang cukup drastis dalam proses bisnis dengan melakukan perekayasaan ulang (reengineering) sehingga perusahaan dapat memperoleh informasi yang baik dan lebih cepat serta memperbaiki efesiensi operasi. Namun jika hal ini di lakukan, maka perusahaan akan menghadapi resiko dalam upaya melindungi atau menjaga aktiva dan diperlukan perubahan yang signifikan dalam kebijakan manajemen.(Krismiaji 2015:216)

- a. kemungkinan masalah yang akan terjadi (potential problems). Jika masalah dapat diidentifikasi sebelum masalah itu muncul, maka penyesuaian dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya. Sebagai contoh, sistem penganggaran digunakan untuk memonitor arus kas perusahaan, sehingga perusahaan segera dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi adanya penyimpangan arus kas dari anggarannya.

4. Unsur-unsur Pengendalian Intern

Dalam menciptakan suatu sistem pengendalian intern yang baik terdapat beberapa unsur pokok yang harus ada dalam perusahaan atau instansi pemerintah agar dapat mencapai tujuan. Mulyadi (2008:164) menyebutkan empat unsur dalam pengendalian intern, antara lain:

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan yang pembagiannya berdasarkan prinsip-prinsip yang berlaku.
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan dalam suatu organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksanya setiap transaksi. Selanjutnya prosedur pencatatan yang baik akan menghasilkan informasi yang tepat dan dapat dipercaya mengenai kekayaan, utang, pendapatan dan biaya suatu organisasi.
- c. Praktek yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional dalam sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktek yang sehat dalam pelaksanaannya.
- d. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari keempat unsur pokok pengendalian intern tersebut, unsur mutu karyawan merupakan unsur sistem pengendalian intern yang paling penting. Bagaimanapun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan serta

berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktek yang sehat semuanya tergantung kepada sumber daya manusia yang melaksanakannya.

5. Indikator pengendalian intern

Menurut *Communittee Of Sponsoring Organization Of The Threadway commission (COSO)* pengendalian internal terdiri dari :

a. Lingkungan Pengendalian (*Control environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan Lingkungan perusahaan yang mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian adalah filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen, struktur organisasi, serta praktek kepersonaliaian. Lingkungan pengendalian ini amat penting karena menjadi dasar keefektifan unsur-unsur pengendalian intern yang lain.

Komponen ini meliputi sikap manajemen di semua tingkatan secara umum dan konsep kontrol secara khusus, hal ini mencakup etika, kompetensi, serta integritas, dan kepentingan terhadap kesejahteraan sosial.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assesment*)

Manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai resiko yang di hadapi oleh perusahaan. Suatu resiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisa dan di evaluasi sehingga dapat diperkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya.

c. Prosedur Pengendalian

Prosedur pengendalian merupakan berbagai proses upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasi perusahaan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut : (1) personil

yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib; (2) pelimpahan tanggung jawab; (3) pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait; dan (4) pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional..

d. Informasi dan Komunikasi

Merupakan elemen-elemen yang penting dari pengendalian intern perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh manajemen sebagai pedoman operasional dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum dan Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menentukan kekurangan serta meningkatkan efektifitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen.

e. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menentukan kekurangan serta meningkatkan efektifitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

6. Kinerja Karyawan

a. Definisini Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2010 : 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (J Jufrizen: 2018)

Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011 : 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Hariandja (2009 : 195) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia

Menurut Hasibuan (2010:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja dalam organisasi ,merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. (Annisa:2014)

Menurut Surjadi (2009) dalam Hasnani (2016), Kinerja pemerintah daerah adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan

organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

b. Penilaian Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mondy dan Wayne (2008:257) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negative serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. . (Annisa:2014)

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Umam (2010:191), mengemukakan tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

- a. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompetensi.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- d. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Afrina (2014) menjelaskan bahwa perencanaan kinerja dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 adalah:

“Perencanaan Kinerja merupakan proses perencanaan kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam renstra melalui berbagai kegiatan tahunan. Setiap kegiatan dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja input, output, outcome, benefit dan impact yang masing-masing disertai dengan rencana pencapaiannya.

Dokumen yang dihasilkan pada kinerja meliputi sasaran-sasaran yang akan dicapai pada tahun berjalan disertai indikator dan rencana tingkat capaiannya, program-program yang ditetapkan sesuai sasaran yang akan dicapai pada tahun yang bersangkutan, serta kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan pada tahun yang bersangkutan setiap kegiatan dilengkapi dengan

indikator-indikator kinerja input, output, outcome, benefit, dan impact yang masing-masing disertai dengan rencana capaiannya. Khusus indikator benefit dan impact walaupun agak sulit diukur, tetapi harus tetap diidentifikasi. pada setiap indikator kinerja tidak diberikan bobot tertentu, tetapi hanya berupa persentase rencana capaian kinerja”. (Azlina,N , 2014)

Perlu diingat bahwa renja harus ditetapkan pada awal tahun sebelum kegiatan dilaksanakan dan dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dapat digunakan dalam menyusun rencana kerja anggaran satuan Kerja Perangkat Daerah (KPD-SKPD), serta kegiatan monev dalam menilai capaian kinerja. pencatuman sasaran, program, dan kegiatan pada satu formulir rkt dimaksudkan untuk memberikan kejelasan keterkaitan antara kegiatan, program, dan sasaran. serta memudahkan untuk mengidentifikasi apakah indikator outcome, benefit, dan impact dari suatu kegiatan telah mengarah kepada pencapaian sasaran yang ditetapkan. (Dharmawan, T.M 2015)

Perencanaan Kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategik. Hasil dari proses ini berupa Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran Kinerja dengan mempergunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 adalah: (Annisa,C, 2014)

- a. IKU pada tingkat Kementerian Negara / Departemen / LPND adalah Indikator Hasil (Outcome) sesuai dengan kewenangan tugas dan fungsi.
- b. IKU pada tingkat Eselon I adalah Indikator hasil (Outcome) dan atau keluaran (Output), setingkat lebih tinggi dari keluaran (Output) unit kerja dibawahnya.
- c. IKU pada tingkat Eselon II sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output).

Bahan-bahan dan data untuk penyusunan pelaporan kinerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, bersumber dari:

- a. Dokumen RPJMN.
- b. Dokumen Renstra.
- c. Kebijakan umum Instansi
- d. d, Bidang Kewenangan, tugas dan fungsi
- e. Informasi data kinerja.

- f. Data statistic
- g. Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006, indikator kinerja utama dikatakan baik apabila IKU tersebut setidaknya mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Specific (spesifik)
- b. Measurable (dapat diukur)
- c. Achievable (dapat dicapai)
- d. Result Oriented (berorientasi kepada Hasil)
- e. Relevan (berkaitan dengan tujuan dan sasaran)

Penetapan Indikator Kinerja Utama wajib menggunakan Azas Konservatisme yaitu azas kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan guna menghasilkan informasi yang handal. Dalam hal IKU menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan pimpinan unit organisasi melaporkan kepada unit organisasi di atasnya. Penggunaan IKU, adalah untuk:

- a. Perencanaan Jangka Menengah.
- b. Perencanaan Tahunan
- c. Penyusunan dokumen Penetapan Kinerja.
- d. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja.
- e. Evaluasi Kinerja.
- f. Pemantauan dan pengendalian Kinerja.

c. Pengukuran kinerja

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya pengukuran kinerja. Perencanaan Kinerja merupakan metode pengukuran performancegap, yaitu membandingkan antara rencana kinerja dengan capaian masing masing indikator sasaran maupun indikator kinerja kegiatan (input, outputs, outcomes,

benefits, dan impacts). Untuk mengukur kinerja digunakan dua formulir (Annisa, C. 2014)

- a. Formulir pengukuran kinerja kegiatan (PKK) yang meliputi pengukuran terhadap indikator-indikator kinerja kegiatan dalam lingkup program yang membawahnya. pada pengukuran kinerja kegiatan, setiap indikator diukur kinerjanya atas dasar perbandingan antara rencana dan realisasi untuk setiap indikator kinerja.
- b. Formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) yang meliputi pencapaian rencana tingkat capaian (target) untuk setiap indikator sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran pencapaian sasaran dihitung dengan perbandingan rencana dan realisasi untuk setiap indikator sasaran yang ditetapkan.

Tujuan sistem pengukuran kinerja :

1. Untuk mengkomunikasikan strategi dengan lebih baik (top down and bottom up).
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non financial secara berimbang sehingga dapat ditelusur perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan manajer bawah serta memotivasi dan untuk mencapai goal congruence.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Manfaat pengukuran kinerja :

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta sserta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Manfaat Penilaian Kinerja :

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Yunita (2015) menjelaskan bahwa Evaluasi Kinerja Dalam Permenpan No. 29 Tahun 2010 dilakukan berdasarkan hasil-hasil perhitungan pada formulir PKK, untuk mengetahui pencapaian realisasi setiap indikator kinerja kegiatan, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam mencapai visi misi, agar dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan kinerja dalam pelaksanaan program / kegiatan yang akan datang. Lebih lanjut dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi, sehingga dapat memberikan gambaran tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi. Selain itu, dilakukan analisis terhadap pengukuran tingkat efektifitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat, maupun dampak. dalam evaluasi ini juga dilakukan analisis terhadap setiap perbedaan kinerja (performance gap) yang terjadi, baik terhadap terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan. (Dewi, S.K. 2014)

Menurut Permenpan No. 29 Tahun 2010 Standar bagi dasar melakukan Evaluasi Kinerja adalah:

- a. Ketaatan (compliance), berkaitan dengan upaya audit dengan mempertanyakan sejauh mana transaksi oleh pemerintah telah sejalan atau sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perundangundangan.
- b. Efisiensi (efficiency), berkaitan dengan sejauh mana instansi pemerintah telah mencapai tingkat produktivitas optimum atas dasar sumber daya yang telah digunakan.
- c. Efektivitas (effectiveness), berkaitan dengan sejauh mana tingkat pencapaian tujuan kebijakan atas dasar pemanfaatan sumber daya publik.

Menurut Permenpan No. 29 Tahun 2010, hasil evaluasi kinerja diharapkan dapat memberikan feedback untuk:

- a. Meningkatkan mutu pelaksanaan pengelolaan aktivitas organisasi ke arah yang lebih baik.
- b. Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi.
- c. Memberikan informasi yang lebih memadai dalam menunjang proses pengambilan keputusan.
- d. Meningkatkan pemanfaatan alokasi sumber daya yang tersedia.
- e. Sebagai dasar peningkatan mutu informasi mengenai pelaksanaan kegiatan organisasi
- f. Mengarahkan pada sasaran dan tujuan organisasi.

d. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi public. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya

merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi.

- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat pencapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil yang aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. (Dewi, 2014)

e. Manfaat Sistem Pengukuran Kinerja

manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah adalah:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok intern
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
- d. Membuat tujuan strategi yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
- e. Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja (Siti Mujiatun: 2021) antara lain :

1. Faktor internal

- a. Peraturan tata tertib dari lembaga legislatif yang sering kali penuh dengan pertarungan kepentingan untuk menghambat kinerja masing-masing fraksi yang ada

- b. Kualitas anggota legislatif yang dapat diukur dari tingkat pendidikan dan kapasitas lainnya yang secara langsung berpengaruh pada kinerja mereka.
- c. Sarana dan anggaran yang diperlukan bagi kelancaran kerja badan legislative

2. Faktor eksternal

- a. Sistem pemilihan umum yang dilakukan
- b. Latar belakang sejarah dan iklim politik yang berlaku
- c. Ada tidaknya hak pemanggilan kembali anggota oleh partai politik

yang ada Faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Wahyudi, 2012 Hal.129)

yaitu sebagai berikut :

1. Sikap

Yaitu meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.

2. Keterlibatan kerja

Yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.

3. Perilaku

Yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.

4. Partisipasi

Yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi, hal ini juga mempengaruhi dalam penambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas.

5. Penampilan

Yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, serta kepuasan kerja semua faktor tersebut berpengaruh. Namun adapula yang lebih dominan ada juga yang tidak

f. indikator penilaian kinerja karyawan

1. Presensi atau Kehadiran

Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti diharuskan untuk melakukan presensi. Presensi inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika seorang karyawan bisa hadir kerja dengan tepat waktu maka akan menambah durasi waktu kerja yang berarti juga menambah produktivitas.

2. Kualitas Pekerjaan

Salah satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Begitu juga tugas yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikator ini dapat menentukan kecakapan, tingkat kompetensi serta keterampilan seorang karyawan dalam bekerja.

3. Kuantitas Hasil

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yang satu ini berlaku di semua sektor pekerjaan.

4. Ketepatan Waktu dan Kecepatan

Cara seorang karyawan membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan

yang sudah menjadi tugasnya. Selain itu, kecepatan kerja karyawan menjadi tolak ukur standar dari produktivitas perusahaan.

4. Kerja sama Tim

Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama. Kerja sama ini juga dapat meningkatkan semakin cepat pekerjaan dapat selesai.

5. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi diperlukan sebagai indikator penilaian kinerja menurut para ahli untuk mengetahui seberapa mampu karyawan dapat menyesuaikan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagaimanapun, sering kali akan terjadi hal-hal yang tidak sesuai rencana. Tapi, respons yang diberikan harus tetap yang terbaik. Agar pekerjaan bisa terlaksana dengan lancar, maka perlu kemampuan beradaptasi.

6. Kepemimpinan

Keterampilan sosial yang menjadi indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli adalah kepemimpinan. Pada dasarnya yang wajib memiliki jiwa kepemimpinan ini adalah manajer atau supervisor. Tapi, karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan kuat akan membawa dampak positif dalam kerjasama tim.

7. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan

Pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan dalam suatu pekerjaan menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Penilaian ini umumnya dilaksanakan pada karyawan yang masih baru, yakni di masa percobaan (training) untuk menentukan kandidat karyawan yang sesuai dengan peran atau pekerjaan yang akan diberikan.

8. Sikap atau Perilaku

Sikap (attitude) pribadi karyawan dalam lingkungan kerja tergolong ke dalam penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Bagaimana sikap karyawan itu, apakah memiliki sikap tekun dan disiplin dan punya motivasi tinggi dalam bekerja? Perilaku atau sikap karyawan bisa dilihat dari bagaimana mereka bekerja dengan rekannya dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya setiap harinya. Penilaian sikap seperti itu akan menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Indikator yang ini menjadi cukup penting bagi beberapa perusahaan karena karyawan yang memiliki perilaku atau sikap yang baik tentunya membuat citra perusahaan jadi lebih baik. Seperti apa di perusahaan Anda

9. Komunikasi

Komunikasi menjadi satu indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli. Mengapa bisa begitu? Karena dengan adanya komunikasi yang lancar di suatu perusahaan, tentunya akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja. Jika dalam perusahaan ada masalah komunikasi pasti kerja sama tim dalam bekerja akan terhambat dan berimbas ke hasil pekerjaan. Sehingga perusahaan menggunakan indikator komunikasi untuk menghindari hal seperti itu terjadi.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka atau Penelitian Terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah Yang di teliti memiliki relevansi (sesuai atau tiak sesuai) dengan sejumlah teori Yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan bahan komplementer dalam penelitian ini di paparkan dalam table berikut:

Table 2.1

Table Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Volume dan Halaman	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bank Tbk Cabang kendari	Volume 03, Nomor 02, Hal 27-38	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Adjusted R Square hasil dari regresi sebesar 0,824 atau 82,4%. Sisanya 17,6% dijelaskan oleh lainnya variabel tidak diperiksa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian intern diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2.	Pengaruh system pengendalian intern		Berdasarkan analisis terhadap pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta

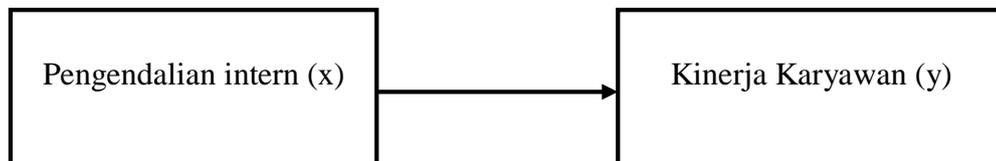
	pemerintah terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah kabupaten sigi	Volume 5, Nomor 2, Hal 179--190	pemantauan pengendalian intern diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.
3.	Pengaruh system pengendalian intern dan keadilan organisasi terhadap kinerja perusahaan dengan pencegahan fraud sebagai variable intervening	Volume, Nomor 6, halaman 2.54-2.54,7	<p>1. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Made Darma Prawira (2014),</p> <p>2. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisya Yuliana (2016),</p> <p>3. Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dalam penelitian yang dilakukan Wyana Oktaviani, Hendra</p>

			Gunawan, dan Harlianto Utomo (2015) perbedaaan hasil ini
4.	Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit tanjung pinang dan bintang	Volume 5, Nomor 2, hal 1-26	Analisis yang digunakan dalam pengujian ini adalah korelasi product moment. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen atau itempertanyaan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid
5.	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU	Volume 1, nomor 1, Halaman 1-22	Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di-tunjukkan dengan nilai korelasi regresi (R) sebesar 0,407, nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,165, dan nilai thitung 3,506 lebih besar dari nilai tabel

	Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak perusahaan RB. Group)		1,6698 dengan nilai sig 0,001 (dibawah 0,05). Persamaan garis regresi $Y = 37,658 + 0,535 X1$ yang berarti jika Pengendalian Internal (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,535 satuan
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Skema di bawah ini menggambarkan terdapat pengaruh antara satu variabel independen (X) yaitu: Pengendalian Intern (X), Mempengaruhi 1 (satu) variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan Sebaliknya bahwa 1 (satu) variable dependen di pengaruhi oleh 1 (satu) variabel independen untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2016:96).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Diduga bahwa Sistem Pengendalian Intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di BPKAD Medan .

H2: Diduga bahwa metode Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di BPKAD Medan .

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Tujuan dari penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan dan lokasi penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor BPKAD Medan . Adapun waktu penelitian yang dimulai pada Bulan Maret 2022. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																										
	Febuari 2022				April 2022				Juni 2022				Juni 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Pengajuan Judul																											
Penyusunan Proposal																											
Bimbingan Proposal																											
Seminar Proposal																											
Pengumpulan Data																											
Bimbingan Skripsi																											
Sidang Skripsi																											

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian. Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor BPKAD Provsu Medan yang berjumlah 30 karyawan berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang berstatus Karyawan BPKAD Medan

1. Sampel

Sampel Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. (Edwin B. Flipo, 1996).

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono, 2008. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPKAD Medan yang berjumlah 30 karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki dan Perempuan yang berstatus karyawan BPKAD Medan.

Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden. maka seluruh populasi yang ada di BPKAD Medan tersebut diambil secara keseluruhan.

D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variable

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga peneliti dapat mengamati dan meneliti variabel-variabel tersebut yang kemudian penelitian ini akan menjadi penelitian ilmiah. Menurut Sugiyono (2018:60) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel independen (variabel bebas / berpengaruh) maupun variabel dependen (variabel terikat). Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan mengspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Dalam penelitian ini variabel independen (X) Sistem Pengendalian Intern sementara variabel dependen (Y) adalah Kinerja karyawan

Table 3.2

Defenisi Operasional Variabel

No	Variable	Define Operasional variabel	Indicator
1	Sistem pengendalian intern	Dalam PP No. 60 Tahun 20018, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang di lakukan 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. tujuan dalam pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga kekayaan organisasi atau mengamankan asset, 2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi 3. Mendorong efesiensi 4. Mendorong di patuhinya kebijakan manajmen.

		intern untuk menjaga kekayaan organisasi/mengamankan asset, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, Mendorong efisiensi dan mendorong di patuhinya kebijakan manajmen.	
2	Kinerja karyawan (Y)	Defenisi kinerja karyawan pemerintah sendiri menurut keputusan kepala lembaga Administrasi Negara No : 239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabatan dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang di tetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai sasaran dari tujuan instansi karyawan. 2. Merencanakan visi, misi dan strategi instansi pegawai/karyawan pemerintah 3. mengindikasikan tingkat kegagalan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (Pernyataan) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

Tabel 3.3

Tabel Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5 poin
Setuju (S)	4 poin
Kurang Setuju (KS)	3 poin
Tidak Setuju (TS)	2 poin
Sangat Tidak Setuju (STS)	1 poin

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data. Caranya bisa dengan menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Untuk memperoleh

data maka angket disebarikan kepada responden (orang-orang yang akan menjawab atau orang yang akan diteliti), terutama pada penelitian survei

Teknik penarikan sampel dari penelitian ini ialah dengan teknik *non probability* sampling, yaitu teknik *accidental sampling method/sampling incidental* yang mana maksudnya adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mencari bahan melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak berstruktur. Dalam wawancara tidak berstruktur, pewawancara tidak menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu, melainkan langsung mengajukan pertanyaan pertanyaan secara lisan kepada responden dan mencatat jawabannya secara langsung pula. Wawancara ini ditujukan kepada Karyawan pada Kantor BPKAD Medan

G. Uji Prasyarat

Pengujian Prasyarat merupakan konsep untuk menetapkan statistic uji mana yang di perlukan, dengan menggunakan uji asumsi klasik ang akan di lakukan adalah uji Normalitas, uji Heteroskedasitas, Dan Multikolinearitas

1. Uji normalitas data, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.
2. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independent).model regresi yang baik jseharusnya tidak terjadi korelasi

diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance rendah sama dengan dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. (Iskandar, 2010).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut (Hasan, 2012):

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i \text{ (Ariefianto, 2012) Di mana :}$$

Y = Variabel dependen (Keputusan Memilih)

X = Variabel independen

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Beban Kerja

β_1 = Koefisien regresi X_1 pada persamaan regresi populasi

β_2 = Koefisien regresi X_2 pada persamaan regresi populasi

e_i = random error

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 17.0.

a. 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. Hipotesis nol (H_0) adalah menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan hipotesis alternative (H_1) merupakan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel bebas. Perhitungan ttest digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana: t = t_{-Hitung}

b_1 = koefisien regresi

Sb_1 = Standar of Error

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) sebesar $n-k$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

4. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka, H_0 ditolak dan Hipotesa alternative (H_1) diterima.
5. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ H_0 diterima dan Hipotesa alternative (H_1) ditolak

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah (F test) digunakan untuk memperhatikan apakah seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan menggunakan langkahlangkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2008)

$$f = \frac{R^2 \cdot 1(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana: $F_h = F_{\text{Hitung}}$

R = Koefisien determinasi

m = Banyak Predaktor

n = Jumlah anggota sampel

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan Uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F_{Hitung} dengan F_{Tabel} dimana $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ pada tingkat signifikan = 0,05.

1. Jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel terikatnya atau menunjukkan persentase pengaruh variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. (Sugiyono, 2008) Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 sampai 1. Jika koefisien determinan 0 berarti variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen. Karena variable independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinan yang digunakan adalah adjusted R square (Ghozali,2006). Dari determinan (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variable X terhadap variasi naik turunnya variable Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Kantor BPKAD

Dizaman Pemerintahan Belanda, Sumatera Utara Merupakan Suatu Pemerintah yang bernama Gouvernement Van Sumatera, yang meliputi seluruh Sumatera dikepalai oleh seorang Gouverneur berkedudukan di Medan. Sumatera terdiri dari daerah-daerah Administratif yang dinamakan Keresidenan.

Di zaman permulaan Kemerdekaan Republik Indonesia, Sumatera tetap merupakan suatu kesatuan pemerintah yaitu Provisi Sumatera yang dikepalai oleh seorang Gubernur dan terdiri dari daerah-daerah Administratif Kersidenan yang dikepali oleh seorang Residen

Pada sidang I Komite Nasional Daerah (K.N.D) Provinsi Sumatera, mengingat kesulitan -kesulitan perhubungan ditinjau dari segi pertahanan diputuskan untuk membagi Provinsi Sumatera menjadi 3 Provinsi yaitu sub Provinsi Sumatra Utara (yang terdiri dari keresidenan Aceh, Keresidenan Sumatera Timur dan Keresidenan Tapanuli), Sub Provinsi Sumatra Tengah Dan Sub Sumatera Selatan. Dalam Perkembangan selanjutnya Undang-undang No. 10 Tahun 1948 tgl. 15 April 1948. Pemerintah menetapkan Sumatera menjadi 3 Provinsi yang masing-masing berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri yaitu :

1. Provinsi Sumatera Utara yang meliputi Keresidenan-kereseidenan Aceh, Sumatra Timur dan Tapanuli.

2. Provinsi Sumatera Tengah yang meliputi Keresidenan-keresidenan Sumatera Barat, Riau dan Jambi.
3. Provinsi Sumatera Selatan yang meliputi Keresidenan-keresidenan Bengkulu, Palembang, Lampung dan Bangka Belitung.

Dengan Berdasarkan Kepada Undang-undang No. 10 Tahun 1948, atas usul Gubernur Kepala Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan suratnya tgl. 16 Februari 1973 No. 4585/25. DPRD tingkat I Sumatera Utara dengan keputusan tgl.13 Agustus 1973 No. 19/K/1973 Telah menetapkan bahwa hari jadi Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara adalah tgl 15 April 1948 yaitu tanggal ditetapkannya U.U.No. 10 tahun 1948 tersebut.

Pada permulaan tahun 1949 diadakan reorganisasi Pemerintah Sumatera, atas pertimbangan berhubungan dengan meningkatnya serangan-serangan Belanda.menghendaki suatu sistem pertahanan yang lebih kokoh dan sempurna.untuk itu perlu dipusatkan alat-alat kekuasaan sipil dan militer dalam tiap-tiap Daerah Militer Istimewa yang berada dalam satu tangan yaitu Gubernur Militer.Dengan demikian seluruh kekuasaan baik Sipil maupun Militer berada ditangan Gubernur Militer.

Perubahan yang demikian ini ditetapkan dengan keputusan Pemerintah Darurat R.I. TGL 16 Mei 1949 No. 21/Pem/P.D.R.I. Dalam tindak lanjutnya dengan Keputusan Pemerintah Darurat R.I. tgl.17 Mei 1949 No. 22/Pem/P.D.R.I. Jabatan Gubernur Sumatera Utara diadakan.Gubernur yang bersangkutan diangkat menjadi Komisaris dengan tugas-tugas memberi pengawasan dan tuntunan terhadap Pemerintah,baik Sipil maupun Militer.Selanjutnya dengan Instruksi Dewan

Pembantu Dan Penasehat Wakil Perdana Menteri tgl 15 September 1949 Sumatera Utara dibagi menjadi 2 Daerah Militer Istimewa yaitu Aceh dan Tanah Karo diketahui oleh Gubernur Militer Tgk.M.Daud Bereuh dan Tapanuli/Sumatra Timur Selatan Oleh Gubernur Militer Dr.F.L. Tobing.

Selanjutnya dengan ketetapan Pemerintah Darurat R.I dalam bentuk Peraturan Perdana Menteri Pengganti Peraturan Pemerintah tgl. 17 Desember 1949 No. 8/Des/W.K.P.M dibentuklah provinsi Aceh dan Provinsi Tapanuli / Sumatera Timur. Kemudian dengan peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 5 Tahun 1950. TGL 14 Agustus 1950. Peraturan Wakil Perdana Menteri Pengganti Peraturan Pemerintah 17 Desember 1949 No. 8/Des/W.K.P.M. Tahun 1949 tersebut dicabut dan kembali dibentuk Provinsi Sumatera Utara dengan Daerah yang meliputi Daerah Keresidenan Aceh. Sumatera Timur dan Tapanuli. Selanjutnya dengan peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1950 tgl. 14 Agustus 1950 (pada waktu R.I.S)ditetapkan bahwa Daerah R.I.S sesudah terbentuk Negara Kesatuan R.I. Terbagi atas daerah-daerah Provinsi:

1. Jawa Barat.
2. Jawa Tengah.
3. Jawa Timur.
4. Sumatera Utara.
5. Sumatera Tengah.
6. Sumatera Selatan.
7. Kalimantan.
8. Sulawesi.
9. Maluku.
10. Sunda Kecil.

Dalam Perkembangan Selanjutnya tgl. 7 Desember 1956 diundangkanlah Undang-undang No. 24 Tahun 1956 yaitu Undang-undang tentang pembentukan, Daerah Otonom Provinsi Aceh dan perubahan peraturan Pembentukan Provinsi Sumatera Utara. Pasal I Undang-undang No. 24 Tahun 1956 ini menyebutkan :

- 1) Daerah Aceh yang meliputi Kabupaten-kabupaten : Aceh besar, Aceh Pedie ,Aceh Utara, Aceh Timur, Aceh Tengah, Aceh Barat, Aceh Selatan, Kota Besar Kuta Raja,

dipisahkan dari lingkungan, Daerah Otonom Provinsi Sumatera Utara dimaksud dalam peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 5 tahun 1950 an dibentuk menjadi daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dengan nama Provinsi Aceh. Provinsi Sumatera Utara Tersebut dalam ayat (1) yang wilayahnya telah dikurangi dengan bagian-bagian yang terbentuk sebagai Daerah Otonom Provinsi Aceh tetap disebut Provinsi Sumatera Utara.

Jumlah Daerah Otonom tingkat II di Sumatera Utara. berdasarkan undang-undang Darurat No. 7 tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonom Kabupaten, Undang-undang Darurat No. 8 tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Besar. Undang-undang Darurat No. 9 tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota kecil serta Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 4 tahun 1964 tentang Pembentukan Daerah Tk.II adalah 17 buah, saat ini di Sumatera Utara terdiri dari :

a. 25 Kabupaten Yaitu:

- a) Kabupaten Tapanuli Tengah
- b) Kabupaten Tapanui Utara
- c) Kabupaten Tapanuli Selatan
- d) Kabupaten Nias
- e) Kabupaten Langkat
- f) Kabupaten Karo
- g) Kabupaten Deli Serdang
- h) Kabupaten Simalungun
- i) Kabupaten Asahan
- j) Kabupaten Labuhan Batu
- k) Kabupaten Dairi
- l) Kabupaten Pak-pak Barat
- m) Kabupaten Humbang Hasudutan
- n) Kabupaten Serdang Bedagai
- o) Kabupaten Toba Samosir
- p) Kabupaten Samosir
- q) Kabupaten Nias Selatan
- r) Kabupaten Mandailing Natal
- s) Kabupaten Batu Bara
- t) Kabupaten Padang Lawas
- u) Kabupaten Padang Lawas Utara
- v) Kabupaten Labuhan Batu Utara
- w) Kabupaten Labuhan Batu Selatan

- x) Kabupaten Nias Utara
- y) Kabupaten Nias Barat

b. 8 Kota Yaitu:

- a) Kota Medan
- b) Kota Pematang Siantar
- c) Kota Sibolga
- d) Kota Tanjung Balai
- e) Kota Binjai
- f) Kota Tebing Tinggi
- g) Kota Padang Sidempuan
- h) Kota Gunung Sitoli

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomer 65 tahun 2011 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dibentuk Biro Keuangan Setdaprovsu yang merupakan salah satu SKPD dilingkungan Sekeretariat Daerah Provsu.

Namun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomer 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Nomer 6 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Peraturan Gubernur Nomer 39 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara maka dibentuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang

merupakan gabungan dari Biro Keuangan Sekdaprovsu dan Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Aset.

Sehubungan perlunya pembentukan Unit Pelaksana Teknis dalam rangka penyuluhan dan pembinaan pengelolaan keuangan kabupaten/kota maka terbit Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Terakhir terbit Peraturan Gubernur Sumatera Utara No.7 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 39 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Badan Daerah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 4.1 Logo BPKAD Provsu

2. Visi Dan Misi

1. Visi dan Misi BPKAD Provsu

Kepemimpinan yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam teori dan praktek administrasi publik yang sesuai dengan adanya perkembangan paradigma dari rule government menjadi good governance. Hal ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya pengetahuan dan kebutuhan masyarakat serta adanya pengaruh globalisasi sehingga pemerintah daerah dituntut untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan secara demokratis, transparan dan akuntabel. Oleh karena itu kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah harus terus ditingkatkan.

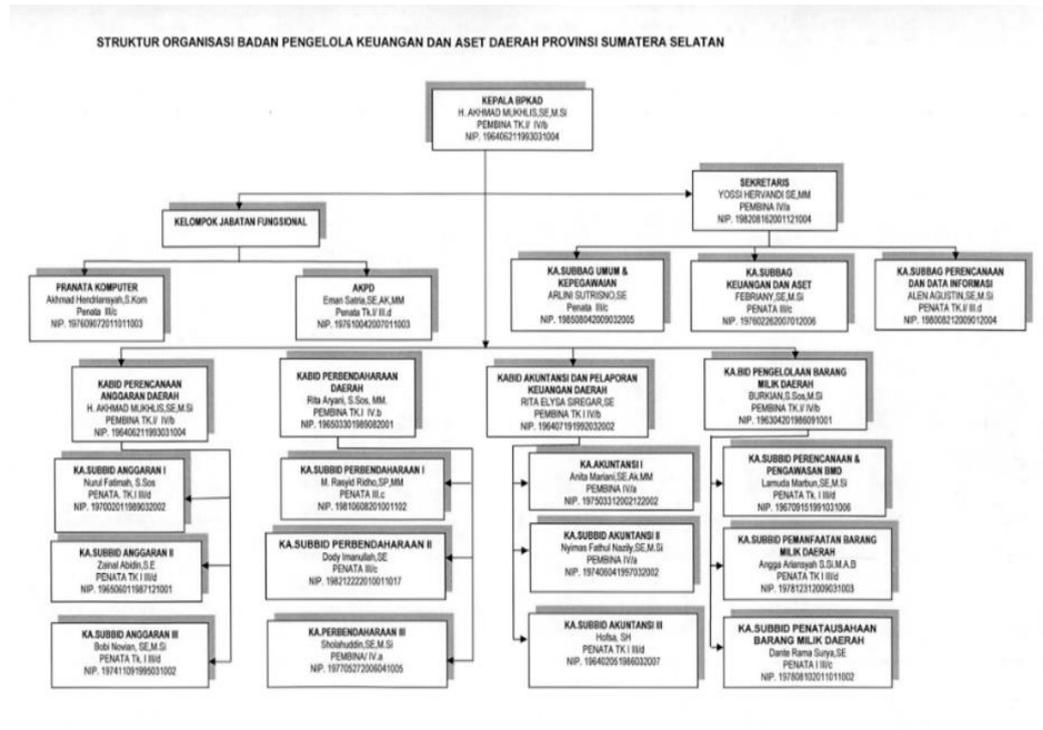
Pelaksanaan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah mengacu pada PP Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah , yang mana dalam rangka proses perencanaan, penganggaran, pencairan, pencatatan sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan penerimaan maupun pengeluaran kas untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan APBD dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan aplikasi komputer sehingga tertib administrasi pengelolaan keuangan dapat berjalan dengan tertib dan lancar.

3. Struktur Organisasi BPKAD Provsu

Struktur organisasi merupakan susunan sub-sub sistem yang menggambarkan hubungan komunikasi, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian terdapat dalam organisasi. Struktur organisasi ini tidak selamanya sama antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan bersangkutan. Struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu kerangka yang menyeluruh. Melalui struktur organisasi yang disesuaikan dengan antara satu bagian dengan bagian lainnya guna mencapai tujuan perusahaan.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset daerah Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 18, Madras hulu, Kec. Medan Maimun. Kota Medan, juga memiliki struktur organisasi tersebut yang dapat dilihat sebagai berikut

Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPKAD Provsu



B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Provsu terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Identitas responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan usia dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	21	70%
2	31-41 tahun	5	16,6%
3	42-52 tahun	2	6,7%
4	53-63 tahun	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan usia yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 70%. 31-41 tahun sebanyak 5 orang atau 16,6%. 42-52 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%. 53-63 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%. Maka mayoritas responden ialah berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang.

2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	40%
2	Perempuan	18	60%
Total		30	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden laki-laki

sebanyak 12 orang atau 40%, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 60%. Maka mayoritas responden ialah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang.

3. Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan pendidikan terakhir dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	-	-
2	Diploma	6	20%
3	Sarjana	22	73,3%
4	Master	2	6,7%
5	Doktor		
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden tamatan SMA/SMK sebanyak 0%, Diploma Tamatan sebanyak 6 orang atau 20%. Tamatan Sarjana sebanyak 22 orang atau 73,3%. Tamatan Master Sebanyak 2 orang atau 6,7%. Tamatan Doktor sebanyak 0% Maka mayoritas responden ialah yang tamatan Sarjana yaitu sebanyak 22 orang.

1. Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase identitas berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Identitas responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	2	6,7%
2	1-2 Tahun	10	33,3%
3	3-4 Tahun	16	53,3%
4	5-6 Tahun	2	6,7%
Total		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Dari data pada tabel di atas mengenai identitas responden berdasarkan Lama bekerja yang terdiri dari 30 responden, bahwasanya frekuensi responden lama bekerja < 1 Tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%, lama Bekerja 1-2 Tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%. Lama bekerja 3-4 Tahun sebanyak 16 orang atau 53,3%. Lama bekerja 5-6 Tahun Sebanyak 2 orang atau 6,7%. Maka mayoritas responden Lama Bekerja ialah 3-4 Tahun yaitu sebanyak 16 orang.

C. Hasil Penelitian

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

Suatu item angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena itu $N = 30$,

Hasil output SPSS 17.0 yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel pelatihan dasar perbankan (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Sistem Pengendalian intern

No. Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,436	0,361	Valid
2	0,465	0,361	Valid
3	0,510	0,361	Valid
4	0,635	0,361	Valid
5	0,727	0,361	Valid
6	0,784	0,361	Valid
7	0,529	0,361	Valid
8	0,385	0,361	Valid
9	0,412	0,361	Valid
10	0,415	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil pengolahan data variabel Pelatihan Dasar Perbankan menggunakan bantuan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Hasil output SPSS 17.0 yang diperoleh untuk uji validitas dari pembayaran zakat online (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	r _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,683	0,361	Valid
2	0,429	0,361	Valid
3	0,706	0,361	Valid
4	0,415	0,361	Valid
5	0,477	0,361	Valid
6	0,483	0,361	Valid
7	0,546	0,361	Valid
8	0,689	0,361	Valid
9	0,599	0,361	Valid
10	0,467	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan table 4.6 di atas, hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan menggunakan bantuan SPSS 17.0, menunjukkan bahwa *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel* artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach adalah

:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r_n = realibilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir
 σ^2_1 = varian total

Kriteria penilaian uji realibilitas :

- 1) Jika nilai koefisien realibilitas $\alpha \geq 0,361$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien realibilitas $\alpha \leq 0,361$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini merupakan tabel realibilitas data :

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel} 5\%$	Hasil Realibilitas
1	Pengendalian Intern (X)	0,713	0,361	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan table 4.7 di atas nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada pengendalian Intern Kantor BPKAD Provsu (X) adalah 0,713 lebih besar dari 0,361 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel, dan untuk nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) pada kinerja karyawan (Y) adalah 0,742 lebih besar dari 0,361 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 17,0.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yang adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1). Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2). Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Tabel 4.8
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

Uji Kolmogorov- Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov- Smirnov	0,445
Sig	0,989

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,445 > 0,05$, dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pengendalian intern BPKAD Provsu terhadap kinerja karyawan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat

signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan begitu juga sebaliknya. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Regresi Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.585	10.007		3.056	.005
Intern	.309	.221	.255	2.396	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa t_{hitung} koefisien pengendalian intern BPKAD Provsu adalah 2.396 Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0.05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $dk= 30-2 = 28$ maka t_{tabel} adalah 2.048. variabel pengendalian intern BPKA Provsu memiliki nilai Signifikan $0,001 < 0.05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.396 > 2.048$) maka H_1 diterima dan H_0 di tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern BPKAD Provsu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cara mencari $t_{tabel} = \alpha/2: n-k-1$
 $= 0,05/2: 30-1-1$
 $=0,025 : 28$ (dapat dilihat pada titik persentase distribusi t)
 $=2,048$

b. Uji R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Rumus uji R^2 :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinan

R = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan terikat

Berikut ini hasil pengujian statistik tabel mengenai koefisien determinasi

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Adjusted R Square
Model Summary
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.255 ^a	.065	.032	3.24550

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Dari hasil uji determinasi pada tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari nilai *R Square* sebesar 0.065 atau 6.5% Sedangkan sisanya sebesar 93,5 % dijelaskan oleh variabel lain.

4. Uji Model

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengendalian Intern BPKAD Provsu terhadap kinerja karyawan pada BPKAD Provsu ialah:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

x = Pengendalian Intern

Berikut ini merupakan tabel regresi linier sederhana:

Tabel 4.11
Koefisien Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.585	10.007		3.056	.005
Intern	.309	.221	.255	2.396	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Menggunakan SPSS 17.0 Tahun 2019

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresi linier sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut : Hasil perhitungan nilai koefisien Variabel X Intern sebesar 0,309 mempunyai arti apabila setiap penambahan satuan nilai pengendalian intern BPKAD Provsu. Maka nilai kinerja karyawan bertambah 3,09 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel x terhadap y adalah positif

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh mengenai pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja karyawan BPKAD Provsu , Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa thitung koefisien Pengendalian Intern BPKAD Provsu 2.396 Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada t-test, dengan $\alpha=0.05$ dan n-k dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel, $dk= 30-2 = 28$ maka t_{tabel} adalah 2.048. variabel Pengendalian Intern BPKAD Provsu memiliki nilai Signifikan $0,001 < 0.05$, Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.396 > 2.048$) maka H1 diterima dan H0 di tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern BPKAD Provsu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh variabel Pengendalian Intern (X), Dan kinerja karyawan (Y), Maka dapat diperoleh kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaruh X Terhadap Y, Variabel X Pengendalian Intern BPKAD Provsu dapat dilihat dari T_{hitung} sebesar $2.396 > T_{tabel} 2,048$ nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka Variabel X signifikan secara parsial terhadap Y.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengendalian Intern BPKAD berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPKAD Provsu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka adapun beberapa saran yang ingin penulis sampaikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara pengendalian intern terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pengendalian intern terhadap kinerja karyawan terus ditingkatkan maka kinerja dapat meningkat. Serta penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih meningkat lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pengendalian Intern terhadap kinerja karyawan disarankan agar dapat mengkaji lebih jauh lagi dan memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawan, 2015, Jurnal Sumber Daya Manusia, Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian Daerah Kabupaten buleleng, (online), Gorontalo
- Siti Mujiatun, Maringot Tua Hutabarat, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang).
- J Jufrijen, Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- J Jufrijen, 2018, Vol 1 No, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan , Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah,
- Susanto, 2018, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 2 No.2, Pengaruh Sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah pada badan pengelolaan keuangan daerah kota belopa kabupaten luwu,,Makassar
- krismaji 2015:213,Manajmen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Sistem Pengendalian intern Pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan dengan audit internal sebagai variabel moderating pada universitas tadukalo, *Tesis*
- Afrina,D.I., Sari,N.R., Anggraini,L.2014. (download.portalgaruda.org diakses 18 Mei 2022). JomFekom, Vol.2 No.2, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (Online)
- Annisa, C. 2014, 2 (download.portalgaruda.org diakses 19 januari 2022). JomFekom. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru, (Online),
- Azlina,N., Amelia,I. 2014. Jurnal akuntansi universitas jember, (download.portalgaruda.org diakses 9 januari 2018), Vol.12 No.2: Pengaruh

Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan, (Online)

Dewi,S.K.,Cipta,W.,Bagia,W.I.2014,e-journal Bisma Universitas , (download.portalgaruda.org diakses 7 Januari 2021), , Vol.2 No.2,.Pendidikan Ganesha: Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pengawasan Keuangan Daerah Terhadap Nilai Informasi Laporan keuangan Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (Online)

Dharmawan,T.M.2015. e-Journal,, (download.portalgaruda.org, diakses 11 april 2022). Vol.2 No.1 Universitas Pendidikan Indonesia. Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. (Online)

Sugiyono. (2012). No Title. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 89). alfabeta.

Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(9), 1689–1699

Chrisogonus D, P. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press.

Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Mnesia Jilid 1*. PT. Indeks.

Edwin B. Flipo. (1996). *Manajemen Personalial, Edmateri Keenam*. Erlangga.

Handoko, T. Hani, dalam B. (2012). No Title. In *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed., p. 45). BPF.

Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.

Hariandja, M. T . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 169). Grasindo.

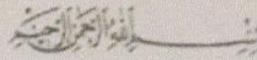


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpenting

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8725/SK/BAN-PT/Ak.1/14/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20218 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631903
http://fai.umsu.ac.id | Email: fai@umsu.ac.id | Facebook: umsumedan | Instagram: umsumedan | Twitter: umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuri Suriyatni
Npm : 1801280038
Program Studi : Manajmen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,54



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Kinerja Keuangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provsu			
2	Pengaruh Sistem Pengendalian intern terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan	<i>[Signature]</i> 8-2-2022	Al. Basri, SE, MPA 19/2/22	<i>[Signature]</i>
3	Pengaruh Pandemi Covid 19 terhadap Kinerja dan kondisi Keuangan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan			

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan membaca buku
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya
ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya
[Signature]
Nuri Suriyatni

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/5K/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Etika menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd. M.Si
 Dosen Pembimbing : Al Bara, SE., Sy., M.E.I
 Nama Mahasiswa : Nuri Suriyatni
 Npm : 1801280038
 Semester : VIII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Kamis 09 / 06-22	uraikan permasalahan perusahaan kerucutkan lagi LBM Identifikasi masalah BAB III Tentukan		
Rabu 22 / 06-22	span Eyd Identifikasi masalah Daftar pustaka		
Jumat 24 / 06-22	Daftar pustaka Mendeky kalamah		

Medan, 10 Juni 2022



Diketahui/Disetujui
 Disahkan

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd. M.Si

Al Bara, SE., Sy., M.E.I

Dr. Muhammad Qorib, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari **Kamis, 21 Juli 2022** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syaria'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nuri Suriyatni
Npm : 1801280038
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	perbaiki kata-kata judul penelitian
Bab I	menstabilkan idenfikasi masalah dengan rumusan masalah
Bab II	perbaiki hipotesis ya ya
Bab III	perbaiki logika penelitian di proposal, rumusan penelitian yang di ajukan.
Lainnya	spri pada hal. 33, deflasi pada hal.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, Se.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Al Bara, SE, Sy., M.Si)

Pembahas

(Dr. Salman Nasution, MA)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Kamis 21 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nuri Suriyatni
Npm : 1801280038
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 21 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Al Bara, SE, Sy., M.Si)

Pembahas

(Dr. Salman Nasution, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zulani, S.Pd.I., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[@umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 872/IL.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

08 Muharram 1444 H
06 Agustus 2022 M

Kepada Yth :

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Nuri Suriyatni
NPM : 1801280038
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



A.n Dekan,

Wakil Dekan III



CC. File





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH**

Jalan Imam Bonjol Nomor 18 Gedung Bank Sumut Lantai 7
MEDAN

Medan, 29 September 2022

Nomor : 070/3161/Sekr/IX/2022
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Izin Riset

Kepada Yth :
Dekan Fak. Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Medan

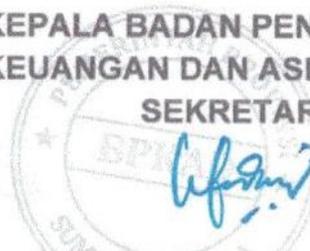
Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 872/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 06 Agustus 2022, perihal Permohonan Izin Riset nama :

Nama : Nuri Suriyatni
NIM : 1801280038
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan informasi dan data di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara sesuai ketentuan yang berlaku, selanjutnya hasil riset/penelitian/observasi agar dikirim ke Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, sesuai dengan Protokol Kesehatan Covid-19, maka diminta kepada nama tersebut di atas, sebelum melakukan kegiatan riset/penelitian/observasi agar melakukan pemeriksaan kesehatan.

Demikian kami sampaikan untuk urusan selanjutnya.

a.n. **KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH
SEKRETARIS,**



**Drs. JULIADI ZURDANI HARAHAP, M.Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19720726 199203 1 003**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nuri Suriyatni
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 februari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Medan-Binjai Km.12 Blok. II No. 320
Desa Pujimulio, Deli Serdang, Sumatera
Utara.
Telepon : 085830347084
Email : nurisuriyatni12@gmail.com
Nama Ayah : Riwayatno
Nama Ibu : Nur Vida

Pendidikan

1. SDN 4 Singkil Tahun 2006-2012
2. SMPN 2 Singkil Tahun 2012-2015
3. SMAN 1 Singkil Tahun 2015-2018
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018-2022