
SINEMA **2** **PROSIDING**
Seminar Nasional
Ekonomi, Manajemen, Akuntansi

ISBN : 

SEMINAR NASIONAL

Kesiapan Indonesia
dalam Pasar Bebas ASEAN
Melalui Penguatan Implementasi
CORPORATE GOVERNANCE yang Sehat

Padang
27-28 Agustus 2015

UNIVERSITAS BUNG HATTA & UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



website: bunghatta.ac.id/email: sinema2@bunghatta.ac.id

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraturuh,

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui, atas rahmat dan karunia-Nya, Seminar Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2 (SiNEMA2) “*Kesiapan Indonesia Dalam Pasar Bebas Asean Melalui Penguatan Implementasi Corporate Governance Yang Sehat*”, dapat berlangsung dengan baik. Seminar Nasional ini diselenggarakan atas kerjasama Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang dengan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Yogyakarta. Pada seminar ini mempresentasikan hasil-hasil penelitian dibidang ekonomi, manajemen dan akuntansi. Artikel terbaik akan dipublish pada Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia (JAAI), Jurnal Siasat Bisnis dan Economic Journal of Emerging Markets, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia - Yogyakarta.

Tujuan dari penyelenggaraan Seminar Nasional ini merupakan perwujudan dari peranan perguruan tinggi sebagai penghasil berbagai gagasan/pikiran yang tertuang dalam berbagai hasil penelitian guna meningkatkan kesadaran seluruh pemangku kepentingan dalam menyambut berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015 ini, dan memberi kontribusi konkrit berupa hasil riset yang dilakukan oleh para *expert* di bidangnya masing-masing sebagai pedoman bagi pengambil kebijakan, serta sebagai forum bertukar pikiran bagi para akademisi, praktisi, birokrat guna bersama-sama berkontribusi dalam Pasar Bebas Asean.

Seminar Nasional ini, menampilkan pembicara kunci (*keynote speech*) yaitu: Dr. Wimboh Santoso (Mantan Excecutive Director IMF), Nur Harjanto (Pengusaha Nasional/Kandidat Doktor) Dr. Abdul Kharis Almasyhari, SE,MSi.,Ak (Komisi XI DPR RI), disamping itu dalam Seminar Nasional ini juga dipresentasikan 46 makalah yang berasal dari Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta dan beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia. Akhirnya pada kesempatan yang ini panitia mengucapkan terima kasih pada berbagai pihak yang telah mendukung terselenggaranya Seminar Nasional ini dengan baik.

Insy Allah prosiding ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraturuh,

Padang, Agustus 2015
Ketua Panitia SiNEMA2

Drs.Meihendri,MSi.,Ak.,CA.

SEMINAR NASIONAL

Kesiapan Indonesia dalam Pasar Bebas ASEAN Melalui Penguatan
Implementasi Corporate Governance yang Sehat “

PROSIDING

EDITOR

Bidang Manajemen:

Drs. Asmai Ishak, M.Bus. Ph.D

Drs. Anas Hidayat, MBA. Ph.D

Dr. D. Agus Hardjito, M.Si

Dr. Zaenal Arifin, M.Si

Dr.Sutrisno,MM

Bidang Akuntansi:

Dekar Urumsah, Drs, S.Si, M.Com, Ph.D

Johan Arifin, SE, M.Si, Ph.D

Yuni Nustini, Dra, MAFIS, CA, Ph.D

Arief Rahman, SE, SIP, M.Com, Ph.D

Bidang Ekonomi:

Drs. Akhsym Afandi, MA, Ph.D

Drs, Agus Widarjono, MA, Ph.D

Abdul Hakim, SE, MEc, Ph.D

Drs. Akhmad Tohirin, MA, Ph.D



Penerbit



BUNG HATTA UNIVERSITY PRESS

Judul Prosiding : **“Kesiapan Indonesia dalam Pasar Bebas ASEAN Melalui Penguatan Implementasi Corporate Governance yang Sehat “**

Penulis : Tim

Diterbitkan oleh Bung Hatta University Press,

Alamat Penerbit:

Badan Penerbit Universitas Bung Hatta Gedung Rektorat Lt.III
Jl. Sumatera Ulak Karang Padang, Sumbar Indonesia
Telp.(0751) 7051678, Fax.(0751) 7055475
e-mail: lppm_bunghatta@yahoo.com

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruhnya isi buku ini tanpa izin tertulis penerbit

Isi diluar tanggung jawab percetakan
Cetakan Pertama : Agustus 2015

Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan (KDT)



PENGARUH PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO (PDRB), RETRIBUSI DAERAH DAN JUMLAH PENDUDUK TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) KOTA PADANG DAN BUKITTINGGI TAHUN 2008-2013 Rizky Amelia, Yunilma, Dandes Rifa	505-515
PERGANTIAN <i>CHIEF EXECUTIVE OFFICER</i> (CEO), MANAJEMEN LABA, DAN KEPEMILIKAN KELUARGA Rudi Zulfikar, Lili Sugeng Wiyantoro, Dyah Atut Puturatri	516-538
PENGARUH KUALITAS INFORMASI TERHADAP PENERIMAAN PAJAK SISTEM E-FILLNG Sentot Rianda, Arie Frinola Minovia	539-553
PENGARUH LINGKUNGAN PENGENDALIAN DALAM SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI Siska Yulia Defitri	554-568
THE IMPACT OF PADANG BEACH TOURIST DESTINATION DEVELOPMENT FOR SMALL BUSINESS LIFE Syafrizal Chan	569-579
ANALISIS PENGARUH <i>EARNING PER SHARE</i> (EPS), <i>RETURN ON EQUITY</i> (ROE), <i>DEBT TO EQUITY RATIO</i> (DER) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN <i>TRANSPORTATION SERVICES</i> YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2010-2013 Syamsudin dan Dwi Wulandari	580-594
THE EFFECT OF CORPORATE GOVERNANCE ON TAX AVOIDANCE: THE EMPIRICAL LINK IN MANUFACTURING FIRMS Syeldila Sandy, Niki Lukviarman	595-610
PENGARUH <i>PEOPLE</i> , <i>PROCESS</i> DAN <i>PHYSICAL EVIDENCE</i> TERHADAP KEPUTUSAN MELAKUKAN JASA KREDIT DI PERUSAHAAN <i>LEASING FIF</i> GROUP ASTRA CABANG PADANG Tri Muhadi Putra, Rika Desiyanti, Mery Trianita	611-625
IDENTIFIKASI FAKTOR PENYEBAB KEMISKINAN DI INDONESIA Tria Desi Anggraini, Erni Febrina Harahap, Helmawati	626-639
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA: KANTOR CAMAT KOTA SUNGAI PENUH) Ulul Azmi, Sefnedi, Erni Febrina Harahap	640-653
MANAJEMEN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS BMT) YANG ADA DI KOTA PADANG Varietmi Wira, Gustati	654-668
IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 3 TAHUN 2007 TENTANG PENGELOLAAN PASAR (STUDI KASUS DI PASAR RAYA SOLOK) Wellizar B, Syofyan Mukhtar, Yofiza Media	669-681

**PENGARUH LINGKUNGAN PENGENDALIAN DALAM
SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Siska Yulia Defitri

Staf Pengajar di Univ. Mahaputra Muhammad Yamin Solok

Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

The component of controlling environment has a role as foundation that has dominant impact to the success of the internal controlling system. The controlling environment influences the other elements in internal controlling system such as risk valuation, controlling events, communication and information system, and observation. The development of internal controlling system elements are based on though that internal controlling system is influenced by human resources and contributed along the events/ activities. The controlling environment focus on conducive and positive attitude by all of government management institution and official, therefore, the internal controlling system can be optimum to be applied.

The purpose of this research is to analyze the influence of Government Internal Controlling System to the employee's performance. The sample of this research was the employees of Inspektorat Kota Solok that consists of 40 people. The data was analyzed by using classic assumption test, simple linear regression, hypothesis test (t-test) and determination coefficient test. Based on the data analysis, it can be concluded that there was influence of controlling environment to the employee performance about 44.6% (significant influence) and 55.4% was influenced by other factors such as risk valuation, controlling events, communication and information system, and observation.

Keywords : Controlling Environment, Performance, Internal Controlling System

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya penyempurnaan Sistem Pengelolaan Keuangan Negara (SPKN), dan sebagai tindak lanjut Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem Pengendalian Intern ini dilandasi pada pemikiran bahwa Sistem Pengendalian Intern melekat sepanjang kegiatan, dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta harus dapat memberikan keyakinan yang memadai. Hal ini baru dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing. Dengan demikian, maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan,

pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif.

Disamping itu, sistem pengendalian internal mempunyai arti yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal yang melekat pada fungsi manajerial ditujukan untuk memastikan dan menjamin bahwa visi, misi, tujuan, sasaran, program serta kegiatan dapat terlaksana dan mencapai hasil dengan baik. Dalam implementasinya pengendalian internal pada hakekatnya adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan informasi serta laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatinya segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu beberapa kebijakan yang terkait dengan upaya optimalisasi pengelolaan keuangan negara secara transparan dan akuntabel tersebut, terkait dengan sistem pengendalian intern antara lain adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dimana dalam Pasal 58 Ayat (1) dijelaskan bahwa "dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, Presiden selaku Kepala Pemerintahan mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern di lingkungan pemerintah secara menyeluruh". Selanjutnya dalam Pasal 33 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa "untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan sistem pengendalian intern sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait".

Dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 tersebut antara lain mengatur mengenai: (1) ketentuan umum; (2) unsur sistem pengendalian intern; dan (3) penguatan efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah. Di dalam wacana pengawasan intern yang berkembang dewasa ini, pengendalian intern telah ditempatkan pada fokus perhatian pengawasan intern. Hal tersebut tampak dari definisi pengawasan intern sebagai suatu kegiatan pengujian yang obyektif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi dan pemberian rekomendasi yang independen untuk meningkatkan efektivitas operasionalisasi organisasi dengan cara meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses *governance*.

Jadi pengembangan dan pengujian atas keandalan pengendalian intern merupakan bagian tugas yang seharusnya menjadi prioritas bagi para pengawas intern. Bahkan setelah dikembangkan konsep struktur pengendalian intern oleh apa yang dikenal sebagai *Commission of Sponsoring Organization on treadway* (COSO), kepedulian besar pengawas intern terhadap keandalan pengendalian intern merupakan penanda dari pergeseran paradigma pengawas intern dari yang bercitra sebagai "watchdog" menjadi yang bercitra pembantu manajemen untuk mencapai kinerja yang bermutu (*quality assurance*). Berdasarkan konsep COSO, sistem pengendalian intern melingkup beberapa komponen yang saling terkait sebagai berikut: (a) lingkungan pengendalian (*control environment*); (b) penilaian/penaksiran risiko (*risk assesment*); (c) aktivitas pengendalian (*control activities*); (d) informasi dan komunikasi (*information and communication*) ; serta (e) *monitoring*.

Komponen lingkungan pengendalian berperan sebagai fondasi yang memiliki dampak yang sangat kuat (dominan) terhadap struktur kegiatan operasi, penetapan tujuan dan penilaian risiko. Lingkungan pengendalian juga mempengaruhi kegiatan pengendalian, sistem informasi dan komunikasi, dan kegiatan monitoring. Pengembangan unsur-unsur SPIP dilandasi pemikiran, bahwa sistem pengendalian intern dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan melekat sepanjang kegiatan. Lingkungan pengendalian memfokuskan perhatian pada penciptaan perilaku positif dan kondusif oleh seluruh pimpinan instansi pemerintah dan pegawai sehingga sistem pengendalian intern dapat diterapkan secara optimal dan bermutu.

Lingkungan pengendalian akan efektif bila suatu lingkungan dengan orang-orang yang berkompeten memahami tanggung jawabnya, batasan kewenangannya, memiliki pengetahuan yang memadai, memiliki kesadaran yang penuh dan komitmen untuk melakukan apa yang benar dan seharusnya serta berkomitmen mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi berikut standar etika dan perilaku. Sebaliknya lingkungan pengendalian yang buruk memberikan kontribusi yang signifikan didalam kegagalan efektifitas unsur sistem pengendalian intern lainnya.

Secara umum Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan permasalahan, sehingga data dan informasi tersebut dapat dijadikan bahan dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Secara khusus penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Pengendalian dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Solok.

II. KERANGKA TEORITIS

A. Latar Belakang SPIP.

Selain melaksanakan amanat pasal 58 ayat (2) Undang-Undang No.1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara, terbitnya SPIP merupakan upaya penyesuaian dengan perkembangan terbaru konsepsi pengendalian intern dari *Hard control* menuju *Soft control*. Selain itu, SPIP juga diharapkan akan meningkatkan efektifitas pengendalian dalam membantu mencapai tujuan dengan mengenali resiko yang dihadapi pencapaian tujuan.

Dalam pelaksanaan kegiatan, instansi pemerintah juga dihadapkan pada ketidakpastian dalam menjalankan kegiatannya yang akan berpengaruh pada efisiensi proses kegiatan tersebut serta efektifitas hasilnya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan suatu sistem pengendalian intern. Pengendalian intern diperlukan untuk meyakinkan bahwa sebahagian besar ketidakpastian baik dalam pengelolaan keuangan maupun kegiatan yang telah diperhitungkan pengaruhnya pada pencapaian hasil akhir kegiatan. Selain itu terbitnya SPIP juga didorong oleh terjadinya reformasi dibidang keuangan negara yang membawa implikasi perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan. Berubahnya sistem pengelolaan keuangan negara tidak hanya dalam penerapan penganggaran namun juga dalam sistem pencatatan, pertanggungjawaban dan pengawasan atas akuntabilitas keuangan negara.

Perubahan tersebut antara lain dibidang penganggaran keuangan negara, *Line Based Budgeting* digantikan oleh *Performance Based Budgeting* yaitu penganggaran yang didasarkan pada kinerja dan berorientasi pada *outcome* dibidang pertanggungjawaban, pencatatan dan pelaporan, keuangan negara tidak lagi dicatat secara *single entry* namun diubah berdasarkan kaidah standar akuntansi keuangan yang menerapkan pencatatan secara *double entry* dan disajikan dalam bentuk laporan keuangan yang lengkap yaitu neraca, realisasi anggaran, arus kas, dan catatan atas laporan keuangan.

Untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pertanggungjawaban pengelolaan dana organisasi/ instansi pemerintah dituntut untuk menerapkan suatu sistem pengendalian intern yang efektif dan efisien. Diperolehnya keyakinan yang memadai bahwa dana yang dipercayakan untuk dikelola oleh pemerintah tersebut dikelola dengan baik, diwujudkan dengan peningkatan dalam :

- a) Efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program-program pemerintah,
- b) Penyampaian laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan/ program yang lebih tepat waktu kepada *shareholders* dan *stakeholders*.

- c) Ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, diwujudkan dengan semakin berkurangnya penyimpangan yang terjadi dalam penggunaan anggaran belanja Negara.

B. Pengertian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

SPIP dikembangkan dengan mengadopsi konsepsi yang terbaik dan tepat sesuai dengan kondisi di Indonesia sehingga pengertian sistem pengendalian intern menurut PP SPIP adalah: “ 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 asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan SPIP sangat bertumpu tidak hanya pada rancangan pengendalian yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga kepada setiap orang dalam organisasi, sebagai faktor yang dapat membuat pengendalian tersebut berfungsi. Sejalan dengan pemahaman bahwa pengendalian dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi, PP SPIP juga menyebutkan bahwa sistem pengendalian intern dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

C. Unsur-unsur SPIP.

Sesuai PP 60 tahun 2008 tersebut, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terdiri dari 5 unsur, yaitu :

- 1) **Lingkungan Pengendalian**, adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan kepentingannya, pengendalian dalam organisasi dalam menjalankan aktifitas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga meningkatkan efektifitas pengendalian intern.
- 2) **Penilaian Resiko**, adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah yang meliputi kegiatan identifikasi, analisis dan pengelolaan resiko yang relevan bagi proses atau kegiatan organisasi.
- 3) **Kegiatan Pengendalian**, adalah kegiatan yang diperlukan untuk mengatasi resiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk

memastikan bahwa tindakan mengatasi resiko telah dilaksanakan secara efektif.

- 4) **Informasi dan Komunikasi**, Informasi adalah data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Sedangkan Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan symbol atau lambang tertentu baik secara langsung atau tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.
- 5) **Pemantauan**, adalah proses penilaian atas mutu kinerja Sistem Pengendalian Intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

D. Tahapan Penyelenggaraan SPIP

Penyelenggaraan SPIP menjadi tanggungjawab dari pimpinan instansi pemerintah. Sesuai amanat dalam pasal 2 PP 60/2008. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintah. Tanggungjawab ini juga meliputi upaya mengembangkan dan menerapkan semua dari unsur pengendalian. Instansi Pembina adalah BPKP sesuai dengan mandat dalam pasal 59 PP 60/2008, melakukan tugas pembinaan berupa sosialisasi dan bimbingan teknis/ konsultasi terkait penyelenggaraan SPIP, termasuk didalamnya penyusunan pedoman teknis, pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kompetensi aparat pengawasan intern pemerintah.

Penyelenggaraan SPIP dapat digambarkan dalam tahapan implementasi sebagai berikut :

- a) Tahap pemahaman dan penyamaan persepsi (Sosialisasi)
- b) Tahap Pemetaan (*Diagnostik*),
- c) Tahap Membangun Infrastruktur,
- d) Tahap Internalisasi,
- e) Tahap Pengembangan Berkelanjutan,

E. Pengertian Kinerja

Sementara itu pengertian kinerja itu sendiri menurut Wibowo (2007:7) “Berasal dari pengertian ‘*performance*’ yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.” Mangkunegara (2007:67) menyatakan sebagai berikut: Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun Mahsun (2006:2) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sebagai hasil atau kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur.”

Pengukuran kinerja dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Lingkungan Pengendalian (X).

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan kepentingannya, pengendalian dalam organisasi dalam menjalankan aktifitas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga meningkatkan efektifitas pengendalian intern. Lingkungan pengendalian memiliki beberapa dimensi variabel independen, yaitu:

1. Penegakan Integritas dan Nilai Etika.

2. Komitmen terhadap Kompetensi.
 3. Kepemimpinan yang kondusif.
 4. Pembentukan Struktur Organisasi yang sesuai dengan kebutuhan.
 5. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang tepat.
 6. Penyusunan dan penetapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumberdaya manusia.
 7. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.
2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja pegawai akan diukur dengan beberapa indikator pengukuran dalam instrumen, yaitu:

1. Waktu.
2. Kuantitas.
3. Kualitas.

Setiap dimensi variabel diatas diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kota Solok. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Sampel penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Inspektorat Kota Solok, penentuan jumlah sampel berdasarkan metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini

C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei. kuesioner menggunakan skala Likert. Untuk selanjutnya responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam skala ordinal, yaitu skala yang menunjukkan preferensi responden mengenai suatu objek yang diteliti dalam bentuk verbal, dengan jumlah kategori 5 (lima).

D. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Realibilitas Data.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan

valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001)

2) Uji Multikolinieritas

multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2001).

3). Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : adanya pengaruh Lingkungan Pengendalian dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja Karyawan.

Maka untuk menguji hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input /independen (X). Dengan analisis regresi, akan diketahui variabel independen yang benar-benar signifikan memengaruhi variabel dependem dan dengan variabel independen yang signifikan tadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai

variabel dependen. Regresi linier sederhana ini memiliki rumus formula sebagai berikut:
Sugiyono (2009:184)

$$Y = a + b X$$

e. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini untuk mendapatkan data diawali dengan tingkat *respond rate* 100%, artinya semua responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat mengembalikan kuesioner dan dapat diolah lebih lanjut. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 responden (45%) dan perempuan sebanyak 22 responden (55%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yaitu 67,5%, pendidikan Diploma 10%, pendidikan SLTA 17,5%, dan hanya 5% responden dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana. Artinya pemahaman pegawai Inspektorat Kota Solok tentang tugas dan tanggung jawabnya sudah tinggi dalam pencapaian kinerja karyawan

Peneliti dapat melanjutkan pengujian setelah kualitas data sudah terpercaya, kualitas data ditemukan dari pengujian validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik.

A. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengungkap hubungan variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana. Model ini digunakan untuk menentukan arah keterkaitan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian (X) dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.690	9.250		2.453	.019
Lingkungan Pengendalian	.495	.090	.668	5.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis model tersebut sebagai berikut:

$$Y = 22,690 + 0,495X$$

- a. Nilai konstanta sebesar 22,690 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan pengendalian adalah nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 22,690.
- b. Koefisien lingkungan pengendalian sebesar 0,495 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan pengendalian akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,495 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

B. Uji Hipotesis (*t-Test*)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS *for Windows Versi 16.0*, maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji T

Variabel	Koefisien	t tabel	t hitung	Sign.
Konstanta	14.350	2,026	2,453	0.019
Lingkungan pengendalian	0.460	2,026	5,526	0.000

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,526 > t_{tabel} 2,024$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga menerima H_a artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan pengendalian dan kinerja

pegawai. Artinya lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Solok

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668(a)	,446	,431	4,182

a Predictors: (Constant), Lingkungan Pengendalian

Dari tampilan *output SPSS model summary* pada Tabel 3 di atas besarnya R Square (R^2) adalah 0,446. Hal ini mengindikasikan bahwa variability variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan pengendalian sebesar 44,6%, sedangkan 55,4% ditentukan oleh variabel lain diluar model seperti penilaian resiko, kegiatan pengendalian atau informasi dan komunikasi.

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (2006:349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik akan berpengaruh positif terhadap organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Secara umum hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian Sekarmaji (2011) dan Azhari (2009) yang meneliti tentang sistem pengendalian intern dan pengaruhnya terhadap kinerja instansi yang menunjukkan pengaruh positif. Sedangkan Firdaus (2009) mengungkapkan pengaruh pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Governance*.

Sementara itu Yulianti (2010) menyimpulkan bahwa pengaruh peranan audit internal terhadap keandalan laporan keuangan secara tidak langsung melalui pelaksanaan sistem pengendalian intern mempunyai korelasi yang tinggi yaitu sebesar 67,7%. Lili (2009) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Aparatur dan Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada SKPD Kab/ Kota se wilayah

Priangan)” hasil analisisnya menyimpulkan bahwa kemampuan aparaturnya dan pengendalian intern secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan pengaruhnya tergolong kuat yaitu sebesar 79,33%.

Begitu juga dengan hasil penelitian ini mengungkapkan pelaksanaan kegiatan lingkungan pengendalian akan meningkatkan kinerja 0,495 atau 49,5%, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pengendalian lingkungan sangat penting untuk dilakukan, walaupun apabila lingkungan pengendalian tidak dilaksanakan maka kinerja pegawai inspektorat Kota Solok akan tetap terjadi sebesar 22,690% hal ini disebabkan karena lebih banyak jumlah tingkat pendidikan pegawai inspektorat Kota Solok yang telah melewati pendidikan strata satu, yang sudah memahami arti penting kinerja diri dalam suatu organisasi.

Pentingnya peranan lingkungan pengendalian dalam sistem pengendalian intern pemerintah menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah tentang fungsi pengendalian di dalam pemerintahan yang pada saat ini menjadi isu penting dalam mewujudkan pemerintah *good governance* yang telah direalisasikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 dan diharapkan dapat dilaksanakan oleh setiap organisasi pemerintahan. Hal ini penting dilaksanakan karena pengendalian biasanya merupakan faktor utama dalam perusahaan swasta untuk mewujudkan tujuan maksimal perusahaan. Dengan penerapannya dilakukan dalam pemerintahan telah diwujudkan dengan

V. KESIMPULAN

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan kepentingannya, pengendalian dalam organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga meningkatkan efektifitas pencapaian tujuan organisasi secara intern. Dari pembahasan hasil penelitian yang penulis dapatkan ternyata konsisten dan mempunyai kesamaan hasil dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan atau positif antara lingkungan pengendalian terhadap kinerja pegawai.

Sumber daya manusia sebagai faktor penentu dari keberhasilan lingkungan pengendalian agar terus meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan secara berkelanjutan. Peran Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang melekat di Inspektorat Kota Solok juga harus mampu berfungsi sebagai *Early Warning* (peringatan dini) dan sebagai lembaga konsultasi yang mampu memberikan pembinaan dan bukan hanya mencari kesalahan sehingga posisi

Inspektorat Kota Solok dimata Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya adalah sebagai teman bukan musuh

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azhari, Andy. 2009. *Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kabubupaten Sumbawa*
- Firdaus, Halimi. 2009. *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance studi kasus pada SKPD Pemkab Kotawaringin Barat*
- Ghozali. Imam. 2000. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lili, Rahman Zainul. 2011. *Pengaruh Kemampuan Aparatur dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada SKPD Kab/Kota se Wilayah Priangan)*
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Pemerintahan Republik Indonesia. 2004. *Undang-undang Nomor 1 Tentang Perbendaharaan Negara*.
- _____. 2008. *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*
- Priyatno,Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Statistik*: Yogyakarta: Media Kom
- Sekarmaji, Kemal Razali. 2011. *Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Berbasis Good Governance (Studi Pada Pemko Sukabumi)*
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: ALFABETA
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Proceeding Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers

Yulianti, Meda. 2010. Pengaruh Peranan Audit Internal Terhadap Keandalan Laporan Keuangan dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pemprov Bantern Serta 6 Kab/Kota se Prov. Banten)



SERTIFIKAT

Diberikan kepada :

Siska Yulia Defitri, SE.M.Si
PEMAKALAH

dalam Acara **SEMINAR NASIONAL**
dengan tema “Kesiapan Indonesia dalam Pasar Bebas **ASEAN**
Melalui Penguatan Implementasi
Corporate Governance yang Sehat”

Padang, 27 Agustus 2015



Dekan FE UII,

Dr. D. Agus Hardjito, M. Si



Dekan FE UBH,

Yuhelmi, S.E.,M.M