

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KOTA PAREPARE**



**OLEH**

**FATMA SUSANTRI  
NIM: 18.62202.013**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KOTA PAREPARE**



**OLEH**

**FATMA SUSANTRI  
NIM: 18.62202.013**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Akuntansi Syariah (S. Akun.) pada Program Studi Akuntansi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PAREPARE**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2023**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KOTA PAREPARE**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Seminar Skripsi**



**OLEH**

**FATMA SUSANTRI  
NIM: 18.62202.013**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2023**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja  
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota  
Parepare

Nama Mahasiswa : Fatma Susantri

Nomor Induk Mahasiswa : 18.62202.013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
No. B.4201/In.39.8/PP.00.9/10/2021

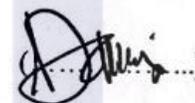
Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Firman, M.Pd.

NIP : 196502202000031002

Pembimbing Pendamping : Dr. Damirah, S.E., M.M.

NIP : 197606042006042001



Mengetahui:



Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP. 19710208 200112 2 002

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Fatma Susantri

Nomor Induk Mahasiswa : 18.62202.013

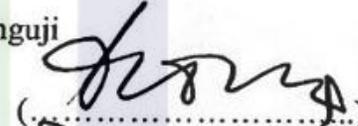
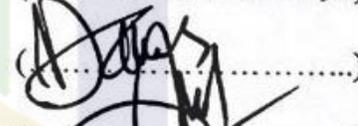
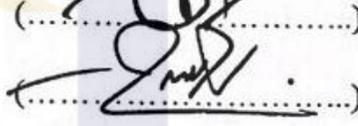
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Akuntansi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.4201/In.39.8/PP.00.9/10/2021

Tanggal Kelulusan : 13 Januari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Firman, M.Pd.	(Ketua)	
Dr. Damirah, S.E., M.M.	(Sekretaris)	
Abdul Hamid, S.E., M.M.	(Anggota)	
Rusnaena, M.Ag.	(Anggota)	

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



  
Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP. 19710208 200112 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* rabbil'alamin segala Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Beserta para keluarganya dan sahabatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Rasa syukur yang tidak hentinya penulis haturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda tercinta Rasmah dan Ayahanda Rusmin yang senantiasa memberi semangat, nasihat dan doanya. Berkat merekalah sehingga penulis selalu semangat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak terutama pembimbing yaitu Bapak Dr. Firman, M.pd. selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua atas segala bantuan dan bimbingannya yang telah diberikan selama penulisan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang terbaik mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran secara sukarela membantu serta mendukung penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I. sebagai Wakil Dekan FEBI I dan Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. sebagai Wakil Dekan FEBI II.
3. Ibu Andi Ayu Frihatni, S.E., M.Ak. sebagai penanggung jawab program studi Akuntansi Syariah yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Bapak Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan dan nasihat.
5. Bapak/Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah mendidik penulis yang masing-masing memiliki kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
7. Bapak, Ibu dan Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah begitu banyak membantu.
8. Kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungan yang tak pernah putus untuk penulis.
9. Kepada teman seperjuangan Iqbal Sudirman, Sania Qurota Ayuni, yang telah memberikan banyak bantuan dan tidak pernah mengeluh dikala penulis meminta bantuan dan selalu memberi semangat.
10. Kepada sahabat LF Nurhalifah, Ramlah, St. Hasmah, Vivit Dewiana, Astriana Dewi, Sulastri yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam proses penulisan skripsi ini.

11. Semua teman-teman penulis senasib dan seperjuangan Prodi Akuntansi Syariah yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang memberi warna tersendiri pada alur kehidupan penulis selama studi di IAIN Parepare.
12. Seluruh pihak yang sangat berjasa dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.



Parepare, 14 Oktober 2022  
18 Rabiul awal 1444

Penulis,



Fatma Susantri  
NIM: 18.62202.013

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Fatma Susantri  
NIM : 18.62202.013  
Tempat/Tgl. Lahir : Tarakan, 18 Juli 2000  
Program Studi : Akuntansi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai kantor

Kementerian Agama Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 14 Oktober 2022  
Penyusun,



Fatma Susantri  
NIM: 18.62202.013

## ABSTRAK

**Fatma Susantri.** *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.* (Dibimbing oleh Bapak Firman selaku pembimbing pertama dan Ibu Damirah selaku pembimbing pendamping).

Pengendalian Internal merupakan suatu upaya yang terdiri dari beberapa peraturan dan kebijakan dan Kinerja pegawai adalah suatu output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Parepare dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan mengambil sampel pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung yang diuji dengan menggunakan uji analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji parsial (Uji t), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji korelasi.

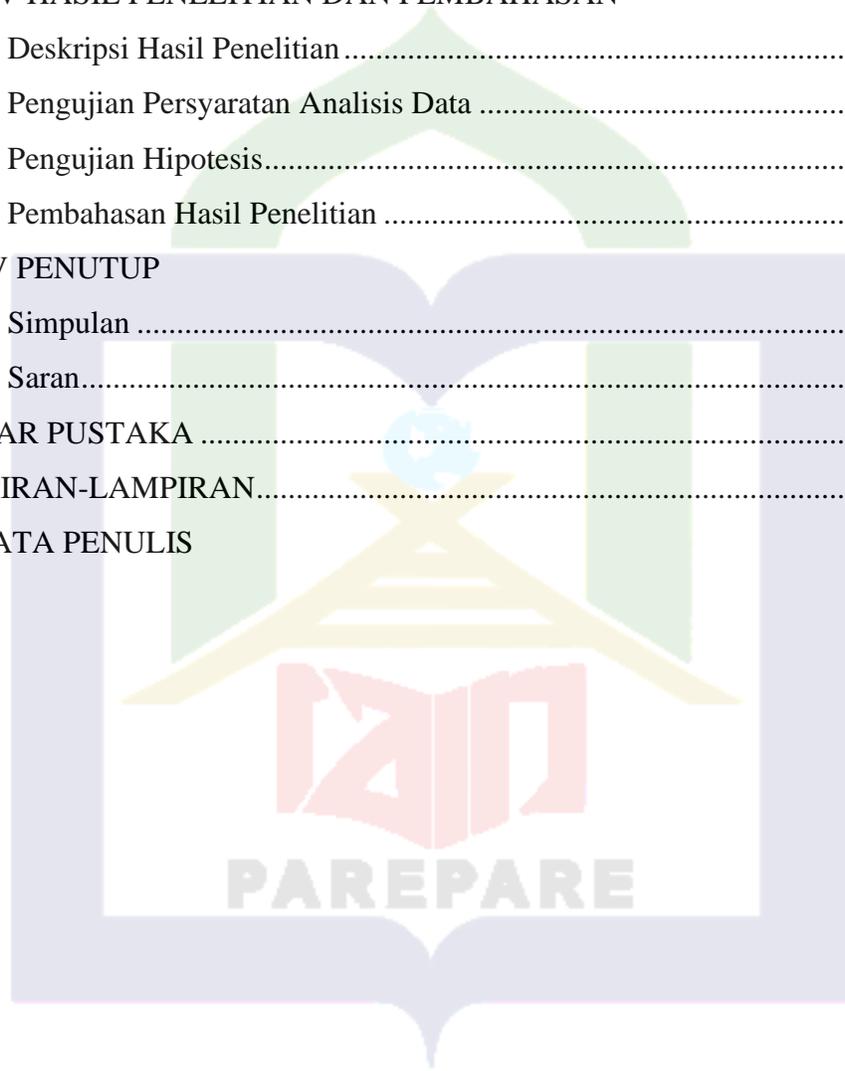
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan Kriteria pengendalian internal Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa pengendalian internal dengan nilai rata-rata tertinggi 4,28 dalam kriteria 4,24-5,00 yaitu sangat baik. (2) Berdasarkan kriteria kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi 4,26 dalam kriteria 4,24-5,00 yaitu sangat baik. (3) Berdasarkan hasil uji korelasi sebesar 0,781% atau 78,1% dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. (4) Berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi sebesar 0,610% dibulatkan 61% ada pada kategori kuat dengan nilai 61% yang artinya pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan 39% dipengaruhi oleh variabel lainnya

Kata kunci: pengendalian internal, kinerja pegawai

## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Penelitian Relevan .....	7
B. Tinjauan Teori.....	14
C. Kerangka Pikir .....	32
D. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	36
E. Definisi Operasional Variabel.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	53
C. Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan .....	83
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>
<b>BIODATA PENULIS</b>	



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Sampel	36
3.2	Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan	44
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2	Skor Skala Likert pengendalian Internal	46
4.3	Tabel Interval Bobot Skor Mean	46
4.4	Tingkat Pencapaian Responden Pengendalian Internal	47
4.5	Distribusi Jawaban Kuesioner Pengendalian Internal	49
4.6	Skor Skala Likert Kinerja Pegawai	49
4.7	Tabel Interval Bobot Skor Mean	50
4.8	Tingkat Pencapaian Responden Kinerja Pegawai	51
4.9	Distribusi Jawaban Kuesioner Pengendalian Internal	53
4.10	Hasil Uji Statistik Deskriptif	54
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal	55
4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal	58
4.13	Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengendalian Internal	60
4.14	Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengendalian Internal	61

4.15	Hasil Uji Normalitas Variabel Pengendalian Internal	62
4.16	Hasil Uji Coefficients	63
4.17	Hasil Uji Sparsial (t)	65
4.18	Hasil Uji Model Summary	66
4.19	Tingkat Interval Presentase	66
4.20	Hasil Uji Korelasi	68
4.21	Kriteria Pengendalian Internal	71
4.22	Tingkat Pencapaian Pengendalian Internal	71
4.23	Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai	73
4.24	Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai	74
4.25	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	75
4.26	Hasil Uji Korelasi	76

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	32



**DAFTAR LAMPIRAN**

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner/Angket	89
2	Data Mentah	96
3	Surat Pengantar Penelitian dari kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare	104
4	Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan	105
5	Surat Izin Penelitian Dari Kementerian Agama Kota Parepare	106
6	Surat Keterangan Selesai Meneliti di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare	107
7	Dokumentasi Penelitian	108
8	Biodata Penulis	109

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### 1. Transliterasi

#### a. Konsonan

Fonem konsonen bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke 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	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (').

b. Vokal

- 1) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasi sebagai berikut:

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

- 2) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ	fathah dan ya	ai	a dan i
اُوّ	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

c. Maddah

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

Harkat Dan Huruf	Nama	Huruf Dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif atau	Ā	a dan garis di atas

	ya		
يَ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

#### d. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *rauḍah al-jannah* atau *rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-hajj</i>
نُعَمُّ	: <i>nu‘ima</i>
عُدُو	: <i>‘aduwwun</i>

Jika huruf ى bertasydid diakhiri sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i). Contoh:

عَرَبِيٌّ	: ‘arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)
عَلِيٌّ	: ‘ali (bukan ‘alyy atau ‘aly)

f. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan oleh garis mendatar (-), contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i> )
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ('), hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibukukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh. Contoh:

*fī ẓilāl al-qur'an*

*al-sunnah qabl al-tadwin*

*al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab*

i. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dīnullah*                      بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. contoh:

هُمْفِي رَحْمَةِ اللَّهِ                      Hum fī rahmatillāh

j. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, alam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

*wa mā muhammadun illā rasūl*  
*inna awwala baitin wudi ‘a linnāsi lalladhī bi*  
*Bakkata mubārakan*  
*syahru ramadan al-ladhī unzila fih al-qur’an*  
*Nasir al-din al-tusī*  
*abū nasr al-farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: IbnuRusyd, Abūal-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid MuhammadIbnu)*

*Naşr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naşr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naşr Ḥamīd Abū)*

## 2. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
Saw.	=	<i>şallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	صفحة
دو	بدون مكان
صهعى	صلى الله عليه وسلم
ط	طبعة
دن	بدون ناشر
الخ	إلى آخرها/إلى آخره

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds [dari kata editors] jika lebih dari satu editor), karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- Et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenisnya.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume, Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini dan ketatnya persaingan usaha merupakan salah satu faktor lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan terbesarnya. Sekarang ini perusahaan harus mampu memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik untuk berkompetisi dengan pesaing usaha lainnya, baik secara global dan menjadi yang terunggul dalam setiap persaingan usaha. Keunggulan utama yang harus dimiliki perusahaan ialah keunggulan pada sumber daya manusia, sebab unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Untuk terciptanya sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Pegawai lebih optimal. Kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>1</sup> Kinerja karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan.

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009) h. 73

tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan sebuah perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.<sup>2</sup>

Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.<sup>3</sup>

Perusahaan yang telah berjalan sebaiknya selalu memantau semua kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau seluruh kegiatan suatu perusahaan. Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Salah satu kunci agar pelayanan operasional yang diterapkan pada instansi pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan efisien adalah menyelenggarakan suatu sistem pengendalian internalnya. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang

---

<sup>2</sup> Sinambela Poltan litjan, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan Implementasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h.136.

<sup>3</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 1992) h. 39.

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 internal mempunyai tugas untuk melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Untuk itu sistem pengendalian internal sangatlah penting dilakukan dalam kinerja instansi pemerintah untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelayanan.

Pengendalian internal mempunyai 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pada komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, maka memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah diterapkan. Perusahaan harus waspada terhadap resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran risiko, maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi resiko-resiko yang mungkin akan terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan saling bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Dengan adanya pemantauan yang baik maka akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Romney. B dan Marshall, *Sistem Informasi Akuntansi. Edisi ke 13* (Jakarta: Selemba Empat, 2015) h. 10.

Hasil penelitian terdahulu, penelitian Husnurrosyidah menyatakan bahwa Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan akuntansi syariah, sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.<sup>5</sup> Penelitian lainnya Sophian dan wawat menunjukkan bahwa Hasil membuktikan bahwa secara parsial sistem informasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lainnya Sella, menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan terhadap sistem informasi akuntansi, pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Super Bintang Sejahtra.<sup>6</sup> Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin meneliti tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik pengendalian internal pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare?
2. Seberapa baik kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota

---

<sup>5</sup> Husnurrosyidah, 'Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus', (*EQUALIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6. 2 2018) h. 286.

<sup>6</sup> Sella, 'Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Bintang Sejahtra'. (Skripsi Sarjana: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, 2021) h. 67.

Parepare?

3. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare?
4. Seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa baik pengendalian internal pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif dan signifikan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dapat menyajikan manfaat secara teoritis maupun praktis, penjelasannya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk akademisi dalam rangka mengkaji dan mengembangkannya. Terutama yang berhubungan dengan Sistem informasi Akuntansi yang sangat

berpengaruh pada kinerja karyawan pada sebuah Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

## 2. Kegunaan Praktis

Berikut yaitu beberapa keuntungan yang akan didapatkan oleh berbagai kalangan pada penelitian, yaitu:

### a. Manfaat Bagi kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terkait bagaimana upaya-upaya yang dilakukan agar kinerja karyawan dapat lebih baik kedepan terkhusus pihak Kantor Kementrian Agama Kota Parepare.

### b. Manfaat Bagi Akademik

Agar mendapatkan bahan referensi untuk beberapa mahasiswa dan mahasiswi yang mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian ini ataupun ingin mengetahui mengenai masalah yang dapat terjadi pada kinerja karyawan.

### c. Manfaat Kepada Masyarakat

Diharapkan agar pembaca mendapatkan wawasan, informasi ataupun pengetahuan baru yang tidak pernah didapatkan pada penelitian lainnya, yang terpenting ialah pembaca dapat meningkatkan wawasan, dan mengetahui lebih luas mengenai bagaimana seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian Terdahulu memiliki tujuan untuk mendapatkan perbandingan atau bahan acuan. Selain itu untuk menghindari adanya plagiasi dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka peneliti menguraikan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

1. Siti Lailis Shoimah dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember” hasil penelitian mendukung hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* lingkungan pengendalian bernilai positif sebesar 0,127, berarti bahwa peningkatan lingkungan pengendalian sebesar 1 persen. Dari hasil uji t bahwa variabel lingkungan pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai probabilitas sig 0,036 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,169 > 2,019$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Jadi dapat dikatakan bahwa setiap personel atau karyawan yang bekerja pada hotel bintang di Kabupaten Jember telah memiliki kesadaran terhadap pengendalian internal yang ada dalam hotel tersebut, sehingga kinerja setiap masing-masing personel atau karyawan dapat mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Persamaan penelitian yang dilakukan diatas dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian sama-sama meneliti mengenai pengaruh pengendalian

internal terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian diatas terdapat pada objek penelitian yaitu pada hotel dikabupaten jember sedangkan pada penelitian ini berfokus pada kantor kementerian agama kota parepare.<sup>7</sup>

Perbedaan lainnya juga terdapat pada hasil penelitian dimana hasil penelitian diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,832 yang berarti bahwa variabel-variabel independen (lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 83,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Sedangkan hasil yang ditemukan oleh penulis nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,249 yang artinya 24,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengendalian internal sedangkan 75,1% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,249 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 24,9% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

2. Elvas Afrilia dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

---

<sup>7</sup> Siti Lailis Shoimah, Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Jember, (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2015), h. 71.

Menarik kesimpulan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 5,622 dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terbukti.

Persamaan penelitian yang dilakukan diatas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel  $X$  nya yaitu pengendalian internal dan variabel  $Y$  nya yaitu kinerja karyawan. Dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode penelitian kuantitatif. Perbedaan nya terletak pada variabel independen yang mana pada penelitian diatas menggunakan dua variabel yaitu pengendalian internal dan komitmen organisasi sedangkan pada penelitian penulis hanya menggunakan satu variabel independen yaitu pengendalian internal, dan pada objek penelitian diatas berfokus pada PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang sedangkan pada objek penelitian penulis berfokus pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.<sup>8</sup>

Perbedaan lainnya juga terdapat pada hasil penelitian, dimana hasil penelitian diatas nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) yang diperoleh sebesar 0,444. Hal ini berarti 44,4% kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 55,6% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian nilai error ( $e$ ) adalah 0,656. Sedangkan hasil yang ditemukan oleh penulis nilai koefisien determinasi pada kolom  $R$  Square sebesar 0,249 yang artinya 24,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

---

<sup>8</sup> Elvas Afrilia, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang, (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2018), h. 71.

pengendalian internal sedangkan 75,1% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,249 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 24,9% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

3. Muhammad Rizki dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan teknik Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), Koefisien determinan ( $R^2$ ). Menarik kesimpulan bahwa pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika, thitung > dari pada ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel  $X_2(2,654)$  lebih besar dari ttabel (2,007) maka keputusannya  $H_2$  diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian penulis yaitu terletak pada variabel independen yaitu pengendalian internal, dan pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Adapun perbedaannya terdapat pada objek penelitian

yang mana penelitian diatas berfokus pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis fokus pada Kantor kementerian agama kota parepare, perbedaan selanjutnya terletak pada variabel independenya pada peneltian diatas menggunakan tiga variabel x yaitu Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja sedangkan penelitian penulis hanya terdapat satu varibel x, serta perbedaan selanjutnya yaitu pada jenis penelitiannya penelitian diatas menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan penelitian penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif.<sup>9</sup>

Perbedaan lainya juga terdapat pada hasil penelitian, dimana hasil penelitian diatas uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 5% nilai t tabel untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika, t hitung > dari pada t tabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t hitung untuk variabel X2 (2,654) lebih besar dari t tabel (2,007) maka keputusannya H2 diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 50,3%, sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel

---

<sup>9</sup> Muhammad Rizki, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019), h. 73.

lain di luar model. Sedangkan hasil yang ditemukan oleh penulis nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  atau nilai sig t lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama Kota Papepare. Dan nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,249 yang artinya 24,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengendalian internal sedangkan 75,1% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,249 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 24,9% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

4. Elviera Is Mayarani, dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember”, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan pengaruh pengalaman kerja pengadilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan. Ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan, pengaruh penilaian resiko terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa penilaian risiko yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas pengendalin tidak mampu

meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa informasi dan komunikasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah pada variabel independen yaitu pengendalian internal, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaanya terletak pada jumlah variabel  $x$  nya pada penelitian diatas menggunakan dua variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan satu variabel  $x$ , juga pada objek penelitian yang mana pada penelitian diatas berfokus pada Rumah Sakit Paru Jember sedangkan pada penelitian penulis di kantor kementerian agama kota parepare. Perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah sampelnya pada penelitian diatas menggunakan 42 sampel sedangkan pada penelitian penulis menggunakan 53 sampel.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Elviera Is ayarani, Pengaruh pengalaman kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan rumah sakit paru jember, (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018) h. 70.

## B. Tinjauan Teori

### 1. Pengendalian internal

Pengendalian internal menurut *The Committee Of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (COSO) merupakan suatu proses yang terjadi dimana dipengaruhi oleh dewan entitas dari direksi, manajemen, dan personal lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:<sup>11</sup>

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Tingkat keandalan pelaporan keuangan
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian Internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum atau undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.<sup>12</sup>

Pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong ketaatan dalam hal

---

<sup>11</sup> Dasaratha V. Rama, *Sistem Informasi Akuntansi*. h. 133.

<sup>12</sup> Hery, *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana, 2014), h. 68.

manajerial, dan memenuhi persyaratan dan regulasi dan peraturan yang ada.<sup>13</sup>

Penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu upaya yang terdiri dari beberapa peraturan dan kebijakan dalam mengarahkan, mengawasi, dan melindungi sumber daya pada suatu perusahaan agar terhindar dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan dan penyelewengan. Dengan kata lain pengendalian internal merupakan upaya untuk memantau kegiatan operasional apakah sudah berjalan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Jenis-jenis pengendalian internal

Jenis-jenis pengendalian internal menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*)

a. Pengendalian Akuntansi

Pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan untuk mencegah terjadinya infisiensi. Pengendalian ini menjamin bahwa semua transaksi dilaksanakan sesuai otoritas manajemen. Transaksi dicatat sesuai dengan standar akuntansi.

Pengendalian akuntansi mencakup semua aspek dari transaksi-transaksi keuangan seperti misalnya pembayaran kas, penerimaan kas, arus dana, investasi yang bijaksana dan pengamanan dana dari penggunaan yang tidak sah.

---

<sup>13</sup> Marshall B. Romney, *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi ke 13*. (Jakarta: Salemba Empat, 2015). h. 95.

## b. Pengendalian Administrasi

Pengendalian administrasi (*administrative control*) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan yang mendorong efisiensi dan ditaatinya kebijakan manajemen yang ditetapkan.

Pengendalian administrasi dibuat untuk mendorong dilakukannya efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (dikerjakan setelah adanya pengendalian akuntansi). Pengendalian administratif mendukung pengendalian akuntansi yang berorientasi pada manajemen.

Alasan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian internal adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien. Tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tugas golongan tujuan: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi. Tujuan pengendalian internal akuntansi adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

### a. Keandalan informasi keuangan

Keandalan informasi keuangan Manajer bertanggung jawab atas menyiapkan laporan keuangan untuk investor, kreditur, dan para pemakai lainnya. Manajemen mempunyai tanggung jawab baik hukum dan professional untuk menyakinkan bahwa informasi tersebut disiapkan secara wajar.

---

<sup>14</sup> Mulyadi dan Kanaka Puradiredja, *Auditing*, (Jakarta: Salemba Empat, 1998). h. 172.

b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Kendali dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan yang efektif dan efisien atas sumber dayanya, mencakup personel untuk mengoptimalkan sasaran manajemen.

c. Efektivitas dan efisiensi operasi

Perusahaan harus mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan, dimana kegiatan operasi perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Intern

keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian internal menurut yaitu: kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh manajemen.

Selain itu tujuan pengendalian internal secara terinci harus terpenuhi untuk mencegah terjadinya kesalahan di dalam jurnal dan pencatatan. Pengendalian intern harus mencukupi untuk memberikan kepastian yang keyakinan bahwa:<sup>15</sup>

a. Setiap transaksi yang dicatat adalah benar-benar ada (eksistensi).

Pengendalian intern tidak dapat memberikan transaksi fiktif dan yang sebenarnya tidak terjadi didalam catatan akuntansi.

b. Semua transaksi yang terjadi dicatat (kelengkapan).

Setiap prosedur yang dimiliki perusahaan harus memberikan pengendalian untuk mencegah penghilangan untuk setiap transaksi dari catatan.

---

<sup>15</sup> Mulyadi, *Akuntansi Manajemen, Cetakan ketiga*. (Jakarta: Salemba Empat, 2001). h. 181.

- c. Semua transaksi yang dicatat disajikan dengan nilai yang benar (akurasi).  
Tujuan dilakukan hal ini adalah menyangkut keakuratan informasi untuk transaksi akuntansi.
- d. Semua transaksi diklasifikasikan perkiraan yang tepat (klasifikasi).  
Klasifikasi perkiraan yang pantas sesuai dengan bagian perkiraan perusahaan dibuat dalam jurnal supaya laporan keuangan dinyatakan dengan wajar.
- e. Semua transaksi dicatat pada waktu yang tepat (ketepatan waktu).  
Transaksi dicatat pada tanggal terjadinya. Setiap catatan transaksi baik sebelum atau setelah waktu terjadinya memperbesar kemungkinan adanya mencatat atau dicatatnya transaksi dalam jumlah yang tidak pantas, yang dapat mengakibatkan salah saji dalam laporan keuangan.
- f. Semua transaksi dimasukkan dengan tepat ke dalam catatan tambahan dan diikhtisarkan dengan benar (posting dan ikhtisar).  
Selain metode yang digunakan untuk memasukkan setiap transaksi ke dalam berkas induk dan untuk mengikhtisarkan setiap transaksi. Pengendalian yang memadai selalu diperlukan untuk menjamin kebenaran klasifikasian pengikhtisaran.

Setiap perusahaan memiliki karakteristik atau sifat khusus yang berbeda karena perbedaan karakteristik tersebut. Pengendalian intern yang baik pada suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan lainnya. Oleh karena itu, untuk menciptakan suatu pengendalian intern harus diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pengendalian intern yang baik harus memenuhi beberapa kriteria atau unsur. *Committee of Sponsoring of the*

*Treadway Commission* (COSO) mengenalkan bahwa terdapat indikator pengendalian internal, sebagai berikut:<sup>16</sup>

a. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian adalah adalah suatu proses pembentukan suasana organisasi yang dapat memberikan kesadaran tentang pentingnya pengendalian dalam suatu organisasi. Komponen ini meliputi tindakan, kebijakan dan prosedur yang menggambarkan:

- 1) Integritas dan nilai etika
- 2) Komitmen terhadap kompetensi
- 3) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
- 4) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
- 5) Filosofi manajemen dan gaya operasi
- 6) Dewan direksi dan partisipasi komite audit.

b. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka dalam pembagian tanggungjawab terhadap unit-unit organisasi yang dibentuk dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Contoh: *code of conduct*, pemberian dan pemisahan fungsi wewenang dan tanggungjawab, *job description*, dan kebijakan sumber daya manusia seperti pelatihan dan kompensasi.

---

<sup>16</sup> Dasaratha V. Rama, *Sistem Informasi Akuntansi*. (Jakarta: Selemba Empat, 2008), h. 213.

c. Penilaian resiko Manajemen (*Management Risk Assessment*)

Penilaian resiko merupakan suatu komponen pada pengendalian internal. Penilaian resiko merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh dengan manajemen dalam mengidentifikasi dan melihat resiko yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Resiko dapat terjadi dari dalam atau luar perusahaan. Resiko yang berasal dari luar perusahaan memberikan efek perusahaan secara keseluruhan, yang termasuk didalam resiko ini seperti tantangan yang berasal dari pesaing, perubahan kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, peraturan pemerintah, dan bencana alam.

Resiko yang berasal dari dalam perusahaan memiliki kaitan dengan aktifitas didalam organisasi seperti karyawan tidak terlatih, karyawan yang kurang termotivasi, atau perubahan dalam tanggungjawab manajemen sehingga tidak efektifnya dewan direksi dan tim audit. Manajemen memiliki tanggungjawab dalam melihat resiko yang dihadapi pada organisasi dalam mencapai tujuannya, memprediksi tingkat resiko, melihat kemungkinan yang terjadi kedepan, dan menentukan tindakan apa yang tepat dilakukan untuk mengurangi pengaruhnya atau kemungkinannya.

d. Informasi dan komunikasi (*Information and Commucation*)

Komponen ke empat dari pengendalian internal adalah informasi dan komunikasi. Informasi diperlukan dalam manajemen suatu perusahaan untuk mengambil keputusan dan mengetahui kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Informasi yang berkualitas dapat diidentifikasi, diambil diterima, diproses dan dilaporkan oleh sistem informasi. Komunikasi yang mencakup pada sistem informasi. Komunikasi terjadi

pula dalam bentuk tindakan manajemen. komunikasi harus dapat menyampaikan pesan yang jelas dari manajemen bahwa karyawan harus melakukan pengendalian internal dengan serius

e. Aktifitas pengendalian (*Controll Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan upaya yang dilakukan yang mampu meyakinkan bahwa tindakan yang dilakukan diambil untuk menghadapi resiko-resiko yang terkait dalam mencapai tujuan satuan usaha (entitas).

f. Pemantauan (*Monitoring*)

Keseluruhan proses perlu adanya pengawasan, dan adanya perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat memberikan efek secara dinamis, berubah seiring dengan perubahan kondisi.

Dalam islam pengendalian atau pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus atau mengkoreksi yang salah. Pengendalian internal dalam islam dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Pengendalian (*control*) yang berasal dari diri sendiri, dari tuahid dan keimanan kepada Allah.

﴿ أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ۝ ۷ ﴾

Terjemahnya:

“Apakah engkau tidak memperhatikan bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, kecuali Dialah yang keempatnya dan tidak ada lima orang, kecuali Dialah yang

keenamnya. Tidak kurang dari itu atau lebih banyak, kecuali Dia bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian, Dia memberitakan apa yang telah mereka kerjakan kepada mereka pada hari Kiamat. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

- b. Pengendalian (*control*) yang berasal dari luar diri sendiri. Pengendalian ini sama seperti pengendalian yang dilakukan sistem pada suatu lembaga (instansi) melalui pengawasan dari manajemen yang ada.

Islam memiliki beberapa landasan tentang pengendalian internal ini, yaitu:

- a. Taawa Shaubil Haqqi

Taawa Shaubil Haqqi itu artinya adalah saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas.

- b. Taawa Shaubil Shabri

Yang dimaksud dengan Taawa Shaubil Shabri itu adalah saling memberikan nasehat atas dasar kesabaran. Maksud memberikan nasehat atas dasar kesabaran ini adalah pengendalian yang dilakukan secara berulang-ulang tanpa bosan untuk mencapai suatu pengendalian yang baik.

Sebagaimana yang dijelaskan Allah SWT dalam Al-Quran surah Ashr:3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۚ

Terjemahnya:

“Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”.

- c. Tawa Shaubil Marhamah.

Tawa Shaubil Marhamah maksudnya adalah saling menasehati dalam atas dasar kasih sayang. Dimana Tawa Shaubil Marhamah ini merupakan pendekatan yang dilakukan secara personal dengan tujuan untuk mencegah.

Sesuai dalam firman Allah SWT QS. Al-Balad:17;

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ﴿١٧﴾

Terjemahnya:

“Kemudian, dia juga termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar serta saling berpesan untuk berkasih sayang”.

Pengendalian (control) sebagai seorang muslim juga sudah telah diberikan oleh Rasulullah SAW dalam melakukan suatu pekerjaan. Nabi Muhammad SAW mencotohkan pengendalian dengan menempatkan manusia sebagai Postulat atau sebagai fokusnya, bukan saja sebagai faktor produksi karena dalam manajemen islam tak ada mengenal kata perbedaan. Dalam mengelola dan mempertahankan kerja sama dengan stafnya Rasulullah SAW melakukan hubungan dengan jangka waktu yang lama. Memberikan Reward atas prestasi yang ditunjukkan stasnya adalah salah satu kebiasaan Nabi SAW.<sup>17</sup>

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>18</sup>

Kinerja atau prestasi kerja 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

<sup>17</sup> Rahmat Hidayat Yayat, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani kabupaten Kuningan*, (Jurnal Agrinis Vol.1, No.1, Oktober, 2016). h. 86.

<sup>18</sup> John Soeprihantono, *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2003). h. 42.

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>19</sup>

Kinerja pegawai, “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.<sup>20</sup>

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam islam kinerja juga dianjurkan dalam Al-Qur’an yaitu Allah berfirman dalam Surah Al-Ahqaf (46) ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya:

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.<sup>21</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

<sup>19</sup> P.S Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama, 2003). h. 27.

<sup>20</sup> M.S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, (Jakarta. Bina Aksara, 2005). h. 54.

<sup>21</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahan*. (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia, 2018) h. 504.

Penilaian kinerja dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya pengolahan kinerja dengan sebaik-baiknya dari manajemen. adapun tujuan kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b. Terjadinya proses komunikasi timbal balik antara penilaian yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan review kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju
- e. Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penilaian.
- f. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
- g. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:<sup>22</sup>

- a. Sikap Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja)

Sikap mental seorang pegawai akan membawa pengaruh terhadap kinerja sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, etika kerja serta disiplin dalam melakukan pekerjaan. yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

---

<sup>22</sup> Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 111.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimana semakin tinggi pendidikan maka seorang pegawai memiliki kinerja yang juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Pegawai harus punya keterampilan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manager dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manager harus memiliki gaya kepemimpinan yang ideal sehingga membantu meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan meningkat kinerja ketika memiliki motivasi. Seperti untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang luas, penerangan yang memadai, dan temperatur udara yang nyaman dengan itu mampu memberikan pengaruh positif membantu kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

g. Komunikasi

Para pegawai dan manager diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

#### h. Sarana Prasarana

Perusahaan harus memberi fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai, yang dimana ketika fasilitas dalam suatu perusahaan kurang memadai tentu menghambat efektifitas suatu kinerja pada perusahaan.

#### i. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi merupakan hal yang dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, yang dimana mereka yang memiliki prestasi dalam kinerjanya akan diberikan sesuatu sebagai imbalan atas kerja kerasnya dalam meraih suatu prestasi.

#### j. Bonus

Sebagian besar karyawan akan dalam bekerja akan merasakan perasaan bosan namun ketika karyawan dihadapkan dengan bonus itu dapat menghilangkan perasaan bosan yang dia rasakan, karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti apresiasi terhadap setiap hasil kerja yang dimana ini dapat diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan manajemen kinerja perusahaan adalah dilihat penilaian kerja. Penilaian kerja adalah hal yang dilakukan pada sebuah perusahaan sebagai upaya untuk melihat atau mengevaluasi hasil kerja para karyawannya.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian mengenai sejauh mana tingkat hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan

dievaluasi secara berkala sebagai upaya peningkatan efektivitas kerjanya. Salah satu alasan mengapa penilaian kinerja sangat penting adalah untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif agar dapat memberikan bantuan dalam menentukan keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk sebagai sarana bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier dimasa mendatang.<sup>23</sup>

Ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:<sup>24</sup>

a. *Quality* (kualitas)

Sejauh mana keberhasilan suatu proses atau pelaksanaan suatu kegiatan apakah sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, dalam hal ini apakah sesuai dengan cara tepat dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksudkan dari kegiatan tersebut.

b. *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang selesai.

c. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Sejauh mana kegiatan terlaksana, pada waktu tepat yang diinginkan dari sudut pandang keduanya berkoordinasi dengan output orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

---

<sup>23</sup> Ricky W. Griffin, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 429.

<sup>24</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), h. 34-35.

d. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Sejauh mana pengguna sumber daya pada organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, materi) dimaksimalkan dalam arti dapat menghasilkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

e. *Need for Supervision* (Kebutuhan Akan Supervisi)

Sejauh mana seorang pelaku dapat menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. *Interpersonal Impact* (Pengaruh Hubungan Personal)

Sejauh mana pemain mempromosikan perasaan harga diri, niat baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

### 3. Akuntansi Syariah

a. Pengertian Akuntansi Syariah

Akuntansi syariah merupakan suatu proses akuntansi atas transaksi-transaksi yang sesuai dengan syariah dan dikelola berdasarkan syariah, dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak pemakai laporan keuangan.<sup>25</sup>

Akuntansi syariah dapat diartikan sebagai proses akuntansi sesuai dengan yang ditetapkan oleh Allah SWT, informasi yang disajikan oleh akuntansi syariah untuk pengguna laporan lebih luas tidak hanya data financial tetapi juga mencakup aktivitas perusahaan yang berjalan sesuai dengan syariah serta memiliki tujuan social yang terhindrka dalam islam.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Andri Eko Prabowo, *Pengantar Akuntansi Syariah* (Perpustakaan Nasional: CV. Bina Karya Utama, 2014), h.2

<sup>26</sup> Khaddafi Muammar, *et al., eds., Akuntansi Syariah* (Medan: MADENATERA, 2016), h. 14

#### b. Tujuan Akuntansi Syariah

Tujuan akuntansi syariah adalah merealisasikan kecintaan utama kepada Allah SWT, dengan melaksanakan akuntabilitas ketundukan dan kreativitas, atas transaksi –transaksi, kejadian-kejadian ekonomi serta proses produksi dalam organisasi, yang penyampaian informasinya bersifat material, batin maupun spiritual, sesuai nilai-nilai islam dan tujuan syariah.

Secara umum tujuan akuntansi syariah sebagai berikut:

- 1) Membantu mencapai keadilan sosio-ekonomi (*Al Falah*)
- 2) Menegnal sepenuhnya kewajiban kepada tuhan, masyarakat, individu sehubungan dengan pihak-pihak yang terkait pada aktivitas ekonomi yaitu akuntan, auditor, manajer, pemilik, pemerintah dsb sebagai bentuk ibadah.<sup>27</sup>

#### c. Prinsip-prinsip Akuntansi Syariah

Berikut ini prinsip-prinsip dasar akuntansi syariah:

- 1) Pertanggung jawaban (*Accountability*)  
Prinsip pertanggung jawaban (*Accountability*), merupakan konsep yang tidak asing lagi dikalangan masyarakat muslim. Pertanggung jawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Implikasi dalam bisnis dan akuntansi adalah bahwa individu yang terlibat dalam praktik bisnis harus selalu melakukan pertanggung jawaban apa yang telah diamanahkan dan diperbuat kepada pihak-pihak yang terkait.
- 2) Prinsip Keadilan  
Menurut penafsiran Al-Qur'an surat Al-Baqarah; 282 terkandung prinsip

---

<sup>27</sup> Khaddafi Muammar, *et al., eds., Akuntansi Syariah*, (2016), h. 16

keadilan yang merupakan nilai penting dalam etika kehidupan social dan bisnis yang melekat dalam fitrah manusia. Pada konteks akuntansi, menegaskan kata adil dalam ayat 282 surat Al-Baqarah, dilakukan oleh perusahaan harus dicatat dengan benar.

### 3) Prinsip Kebenaran

Prinsip ini sebenarnya tidak terlepas dengan prinsip keadilan. Sebagai contoh dalam akuntans kita selalu dihadapkan pada masalah pengakuan, pengukuran laporan. Aktivitas ini akan dapat dilakukan dengan baik apabila dilandaskan pada nilai kebenaran. Kebenaran ini akan dapat menciptakan nilai keadilan dalam mengakui, mengukur, dan melaporkan transaksi-transaksi dalam ekonomi.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Khaddafi Muammar, *et al., eds., Akuntansi Syariah*, (2016), h. 17

### C. Kerangka Pikir

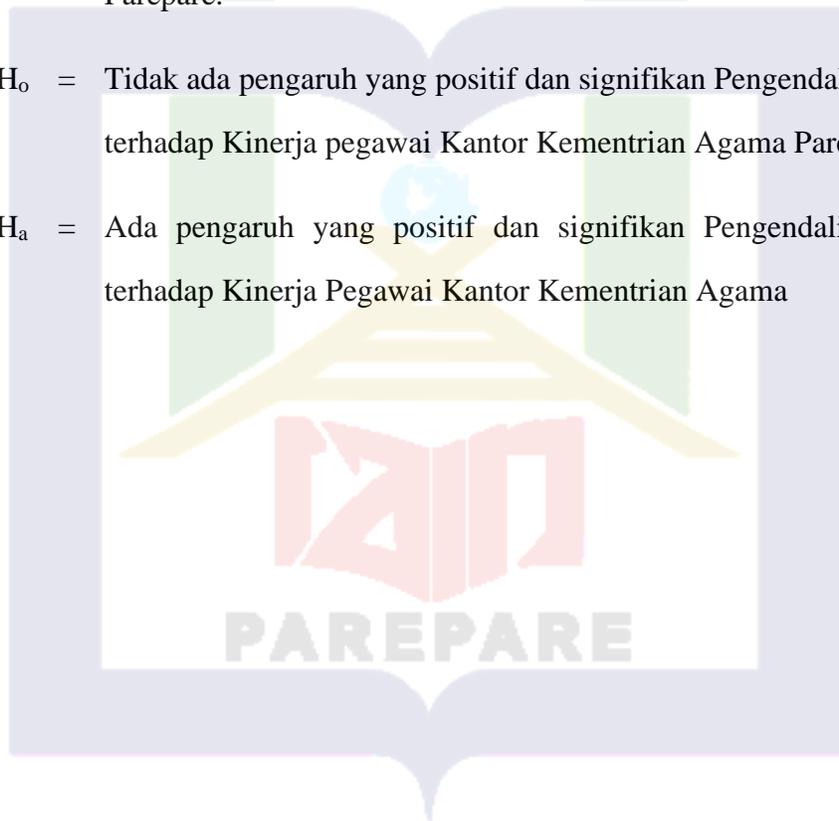


Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Diatas yaitu gambar yang menjelaskan bentuk bagan yang akan dijabarkan, sebagai berikut:

1.  $H_o$  = Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Parepare.  
 $H_a$  = Ada hubungan yang positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Kementerian Agama Parepare.
2.  $H_o$  = Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Parepare  
 $H_a$  = Ada pengaruh yang positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini menggunakan data-data yang terdiri dari angka. Dan jenis penelitian ini yaitu penelitian Deskriptif, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>29</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi Peneliti meneliti adalah di Kantor Kementerian Agama Kota Parepare, dengan fokus penelitian kepada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Jl. Jenderal Sudirman No. 37, Cappa Galung, Kec. Bacukiki Barat., Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91121.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan kurang lebih 2 bulan lamanya disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Dengan kegiatan penelitian yaitu persiapan, pelaksanaan, pengolahan data dan juga penyusunan hasil dari penelitian.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono, definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

---

<sup>29</sup> Zuhairi, et.al., *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 24.

ditarik kesimpulannya".<sup>30</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Kemenag Kota Parepare. Jumlah populasi adalah sebanyak 256 Orang total pegawai aktif dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, Yang dijadikan sebagai sampel, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut.

c. Sampel

Berikut adalah pernyataan menurut Sugiyono, ilustrasi atau sampel yaitu setengah per populasi atau sebagian dari populasi, tergantung kepada karakteristik yang akan dipilih untuk dijadikan sampel.<sup>31</sup> Pada penelitian kali ini akan menggunakan Purposive Sampling yaitu penggunaan seluruh populasi yang akan ditargetkan. Oleh sebab itu, sample diperoleh dari seluruh pegawai yang memenuhi kriteria sebagai berikut: Pegawai yang hanya bekerja di Kantor Kemenag Kota Parepare.

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017). h. 301.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2018). h. 305.

**Tabel 3.1** Jumlah Sampel

No.	Bagian	Jumlah Pegawai Aktif
1.	Kepala Kantor Kementerian Agama	1
2.	Sub Bagian Tata Usaha	14
3.	Seksi Pendidikan Madrasah	6
4.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren	3
5.	Seksi Pendidikan Agama Islam	4
6.	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	4
7.	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	17
8.	Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf	4
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>

Dalam penelitian kali ini menggunakan semua Pegawai pada Kantor Kemenag Kota Parepare yang berjumlah 53 (Lima Puluh Tiga).

#### **D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Sugiyono menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Adalah data yang didapatkan secara langsung pada objek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk

memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>32</sup>

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, memiliki hubungan yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet dari teknik pengumpulan datanya.

Data yang dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

### **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional Variabel adalah suatu definisi yang berkaitan dengan variabel dengan memberikan arti atau spesifikasi kegiatan yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut.<sup>33</sup> Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terkait) dimana variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

1. Pengendalian Internal (X)

Pengendalian internal adalah sebuah proses yang diimplementasikan untuk memberikan jaminan yang memenuhi beberapa objektif dari pengendalian internal, diantaranya yaitu menjaga aset, menjaga catatan dalam detail yang cukup untuk pelaporan aset perusahaan yang tepat dan akurat, menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, menyiapkan laporan keuangan dengan kriteria yang ditentukan, mendorong dan meningkatkan efisiensi

<sup>32</sup> Arikunto, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). h. 160.

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 162.

operasional, mendorong ketaatan dalam hal manajerial, dan memenuhi persyaratan dan regulasi dan peraturan yang ada.<sup>34</sup> Indikator pengukuran Pengendalian internal yaitu:

- a) Lingkungan pengendalian
- b) Struktur organisasi
- c) Penilaian resiko manajemen
- d) Informasi dan komunikasi
- e) Aktifitas pengendalian
- f) Pemantauan

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai prestasi kerj yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam tercapainya tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu:

- a) *Quality* (kualitas)
- b) *Quantity* (Kuantitas)
- c) *Timeliness* (Ketetapan Waktu)
- d) *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)
- e) *Need for Supervision* (Kebutuhan akan supervisi)
- f) *Interperson Impact* (Pengaruh hubungan personal)

---

<sup>34</sup> Marshall B. Romney, *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi ke 13*. (Jakarta: Salemba Empat, 2015). h. 95.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis.<sup>35</sup>

Teknik instrumen satu sama lain saling menguatkan agar benar-benar potetik dan valid. Hal utama yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian dengan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dengan cara terjun langsung dalam lapangan penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel akan diukur menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun jawaban yang digunakan dalam skala interval berupa skala continuous rating scale (skala bertingkat) yang digunakan untuk mengukur sikap, gejala, atau fenomena sosial mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan 5 (lima) item jawaban yang masing-masing memiliki nilai yang berbeda, yang terlampir sebagai berikut:

Sangat Baik (SB)	: 5
Baik (B)	: 4
Cukup Baik (CB)	: 3
Tidak Baik (TB)	: 2
Sangat Tidak Baik (STB)	: 1

---

<sup>35</sup> Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002). h. 31

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang digunakan mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan, adapun metode analisis yang digunakan yaitu:

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasi, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik. Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian sekaligus mensupport variabel yang diteliti. Keigatan yang berhubungan dengan statistik deskriptif seperti menghitung mean (rata-rata), median, modus, mencari deviasi standard an melihat kemencengan distribusi data dan sebagainya.<sup>36</sup>

### 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0.05$ . jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

---

<sup>36</sup> Mollie Wahyuni, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), h. 2

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudin hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$  Nunnally.<sup>37</sup>

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distirbusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data distribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang diagonal.

### 5. Regresi Linear Sederhana

Alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel (independen) terhadap satu variabel tak bebas (*dependen*) adalah menggunakan regresi linear. Regresi linear sederhana digunakan untuk satu variabel bebas (independen) dan satu variabel tak bebas (*dependen*). Tujuan dari analisis regresi sederhana untuk

---

<sup>37</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012). h. 90.

memprediksi besaran nilai variabel tidak bebas (*dependen*) yang dipengaruhi pada variabel bebas (*independen*). Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.<sup>38</sup>

Rumus persamaan regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

$\beta$ = koefisien regresi

X= Sistem Infomasi Akuntansi

e= Standar error

#### 6. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.<sup>39</sup>

##### b. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentasi total variasi

<sup>38</sup> Syofian Siregar, *Stastik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 379.

<sup>39</sup> Duwi Priyanto, *Spss Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. (Yogyakarta: Andi, 2018), h. 102.

dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan R Square dapat dilihat pada output model summary. Pada kolom R Square dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.<sup>40</sup>

c. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Dengan analisis korelasi ini dapat diketahui hubungan antar variabel tersebut. Korelasi positif, korelasi negatif, tidak ada korelasi maupun korelasi yang sempurna dapat terjadi antar dua variabel.

Rumus Korelasi *Pearson Product moment* ialah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Ket:

$n$  = Jumlah data (Responden)

$x$  = Variabel bebas

$y$  = Variabel terikat

$r$  = Koefisien Korelasi

<sup>40</sup> Ibnianti Rahayu, 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Empat Lawang'. (Skripsi sarjana: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017) h. 42.

**Tabel 3.2** Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat hubungan
1	0,00-0,25	Sangat rendah
2	0,26-0,50	Cukup
3	0,51-0,75	Kuat
4	0,76-0,99	Sangat kuat
5	1	Sempurna

Arah korelasi dapat dilihat di hasil dihasil bagaimana angka koefisien korelasi dan biasanya nilai yang dihasilkan berada pada rentang -1 dengan 1. Ketika nilai negatif maka hubungan tidak searah sedangkan ketika bernilai positif maka hubungan searah.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan adalah untuk menjawab rumusan masalah penelitian terkait apakah ada hubungan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dan seberapa besar pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal sedangkan variabel dependennya Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden pegawai kantor Kantor Kementerian Agama Kota Parepare selanjutnya data-data tersebut diolah dan akan menghasilkan hasil penelitian yang dijadikan dasar dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Dari seluruh responden yang diteliti dapat dikategorikan Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase%
Laki-laki	18	34%
Perempuan	35	66%
Total	53	100%

*Sumber Data: Telah diolah*

Tabel diatas menunjukkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 responden (34%) sementara responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 responden (66%) dengan jumlah total responden sebanyak 53 responden.

## 1. Pengendalian Internal

Sebelum dilakukan analisis data maka dilakukan pemberian bobot atau skor terhadap jawaban sampel seperti yang dikemukakan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2** Skor Skala Likert

Bentuk Jawaban	Simbol	Bobot Skor
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup Baik	CB	3
Tidak Baik	TB	2
Sangat Tidak Baik	STB	1

Berdasarkan tabel 4.2 skor setiap jawaban pada kuesioner pengendalian internal pada jawaban Sangat Baik dengan simbol SB bobot skor 5, pada jawaban Baik dengan simbol B bobot skornya 4, pada jawaban Cukup Baik dengan simbol CB bobot skornya 3, pada jawaban Tidak Baik dengan simbol TB bobot skornya yaitu 2, dan jawaban Sangat Tidak Baik dengan simbol STB bobot skornya yaitu 1.

**Tabel 4.3** tabel interval bobot skor mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,42 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor dengan nilai rata-rata 1 sampai 1,80 termasuk dalam kategori sangat rendah, skor dengan nilai rata-rata 1,81 sampai 2,61 termasuk dalam kategori rendah, skor dengan nilai rata-rata 2,62 sampai 3,42 termasuk dalam kategori sedang, bahwa skor dengan nilai rata-rata 3,43 sampai

4,23 termasuk dalam kategori tinggi dan skor dengan nilai rata-rata 4,24 sampai 5.00 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tabel ini akan menjadi pedoman dalam menilai setiap item pernyataan masing-masing variabel dan hasil skor responden atas variabel tertentu.

**Tabel 4.4** Tabel Tingkat Pencapaian Responden (X)

No	Pertanyaan	N	SKOR	MEAN	TCR	KATEGORI
1	1	53	224	4,22642	44,8	Kurang Baik
2	2	53	211	3,98113	42,2	Kurang Baik
3	3	53	216	4,07547	43,2	Kurang Baik
4	4	53	224	4,22642	44,8	Kurang Baik
5	5	53	229	4,32075	45,8	Kurang Baik
6	6	53	227	4,28302	45,4	Kurang Baik
7	7	53	222	4,18868	44,4	Kurang Baik
8	8	53	222	4,18868	44,4	Kurang Baik
9	9	53	225	4,24528	45	Kurang Baik
10	10	53	217	4,09434	43,4	Kurang Baik
11	11	53	222	4,18868	44,4	Kurang Baik
12	12	53	220	4,15094	44	Kurang Baik

*Sumber Data: Telah diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Pertanyaan nomor 1 dari 53 responden dengan jumlah skor 224, mean 4,22642, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,8 dikategorikan kurang baik.
- b. Pertanyaan nomor 2 dari 53 responden dengan jumlah skor 211, mean 3,98113, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 42,2 dikategorikan kurang baik.
- c. Pertanyaan nomor 3 dari 53 responden dengan jumlah skor 216, mean 4,07547, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,2 dikategorikan kurang baik.
- d. Pertanyaan nomor 4 dari 53 responden dengan jumlah skor 224, mean 4,22642, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,8 dikategorikan kurang baik.

- e. Pertanyaan nomor 5 dari 53 responden dengan jumlah skor 229, mean 4,32075, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 45,8 dikategorikan kurang baik.
- f. Pertanyaan nomor 6 dari 53 responden dengan jumlah skor 227, mean 4,28302, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 45,4 dikategorikan kurang baik.
- g. Pertanyaan nomor 7 dari 53 responden dengan jumlah skor 222, mean 4,18868, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,4 dikategorikan kurang baik.
- h. Pertanyaan nomor 8 dari 53 responden dengan jumlah skor 222, mean 4,18868, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,4 dikategorikan kurang baik.
- i. Pertanyaan nomor 9 dari 53 responden dengan jumlah skor 225, mean 4,24528, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 45 dikategorikan kurang baik.
- j. Pertanyaan nomor 10 dari 53 responden dengan jumlah skor 217 mean 4,09434, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,4 dikategorikan kurang baik.
- k. Pertanyaan nomor 11 dari 53 responden dengan jumlah skor 222, mean 4,18868, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,4 dikategorikan kurang baik.
- l. Pertanyaan nomor 12 dari 53 responden dengan jumlah skor 220, mean 4,15094, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44 dikategorikan kurang baik.

Berdasarkan hasil di atas dapat ditarik kesimpulan tingkat pencapaian responden dari 12 pertanyaan pada variabel X (Pengendalian Internal) didapatkan kategori Kurang Baik.

Untuk mengukur variabel pengendalian internal digunakan 6 indikator yang seluruhnya diubah menjadi 12 pertanyaan. Pada setiap pertanyaan diberikan lima alternative jawaban dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu kelima alternative yang tersedia. Berdasarkan jawaban responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Distribusi Jawaban Kuesioner Pengendalian Internal

Jawaban	Frekuensi	Presentasi
Sangat Baik	195	30,7%
Baik	364	57,2%
Cukup Baik	73	11,5%
Tidak Baik	4	0,6%
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>	<b>636</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2022

Dari tabel 4.5 Diatas dapat dilihat bahwa responden menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat baik sebanyak 195 dengan presentasi 30,7%, dan menjawab baik sebanyak 364 dengan presentasi 57,2%, cukup baik sebanyak 73 dengan presentasi 11,5%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memilih jawaban baik, dan selanjutnya menjawab tidak baik 4 dengan presentasi 0,6%.

## 2. Kinerja Pegawai

Sebelum dilakukan analisis data maka dilakukan pemberian bobot atau skor terhadap jawaban sampel seperti yang dikemukakan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6** Skor Jawaban Skala Likert

Bentuk Jawaban	Simbol	Bobot Skor
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup Baik	CB	3
Tidak Baik	TB	2
Sangat Tidak Baik	STB	1

Berdasarkan tabel 4.6 pada jawaban Sangat Baik dengan simbol SB

mempunyai bobot skor 5, pada jawaban Baik dengan simbol B bobot skornya yaitu 4, pada jawaban Cukup Baik dengan simbol CB bobot skornya yaitu 3, pada jawaban Tidak Baik dengan simbol TB bobot skornya yaitu 2, dan pada jawaban Sangat Tidak Baik dengan simbol STB dengan bobot skor yaitu 1.

**Tabel 4.7** tabel interval bobot skor mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,42 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor dengan nilai rata-rata 1 sampai 1,80 termasuk dalam kategori sangat rendah, skor dengan nilai rata-rata 1,81 sampai 2,61 termasuk dalam kategori rendah, skor dengan nilai rata-rata 2,62 sampai 3,42 termasuk dalam kategori sedang, bahwa skor dengan nilai rata-rata 3,43 sampai 4,23 termasuk dalam kategori tinggi dan skor dengan nilai rata-rata 4,24 sampai 5.00 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tabel ini akan menjadi pedoman dalam menilai setiap item pernyataan masing-masing variabel dan hasil skor responden atas variabel tertentu.

**Tabel 4.8** Tingkat Pencapaian Responden (Y)

No	Pertanyaan	N	SKOR	MEAN	TCR	KATEGORI
1	1	53	218	4,11321	43,6	Kurang Baik
2	2	53	220	4,15094	44	Kurang Baik
3	3	53	222	4,18868	44,4	Kurang Baik
4	4	53	213	4,01887	42,6	Kurang Baik
5	5	53	221	4,16981	44,2	Kurang Baik
6	6	53	222	4,18868	44,4	Kurang Baik
7	7	53	202	3,81132	40,4	Kurang Baik
8	8	53	219	4,13208	43,8	Kurang Baik
9	9	53	209	3,9434	41,8	Kurang Baik
10	10	53	219	4,13208	43,8	Kurang Baik
11	11	53	226	4,26415	45,2	Kurang Baik
12	12	53	224	4,22642	44,8	Kurang Baik

*Sumber Data: Telah diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Pertanyaan nomor 1 dari 53 responden dengan jumlah skor 218, mean 4,11321, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,6 dikategorikan kurang baik.
- b. Pertanyaan nomor 2 dari 53 responden dengan jumlah skor 220, mean 4,15094, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44 dikategorikan kurang baik.
- c. Pertanyaan nomor 3 dari 53 responden dengan jumlah skor 222, mean 4,18868, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,4 dikategorikan kurang baik.
- d. Pertanyaan nomor 4 dari 53 responden dengan jumlah skor 213 mean 4,01887, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 42,6 dikategorikan kurang baik.
- e. Pertanyaan nomor 5 dari 53 responden dengan jumlah skor 221, mean 4,16981, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,2 dikategorikan kurang baik.
- f. Pertanyaan nomor 6 dari 53 responden dengan jumlah skor 222, mean 4,18868, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 44,4dikategorikan kurang baik.
- g. Pertanyaan nomor 7 dari 53 responden dengan jumlah skor 202, mean 4,3,81132,

Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 40,4 dikategorikan kurang baik.

- h. Pertanyaan nomor 9 dari 53 responden dengan jumlah skor 219, mean 4,13208, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,8 dikategorikan kurang baik.
- i. Pertanyaan nomor 10 dari 53 responden dengan jumlah skor 209, mean 4,13208, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,8 dikategorikan kurang baik.
- j. Pertanyaan nomor 11 dari 53 responden dengan jumlah skor 226, mean 4,26415, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 45,2 dikategorikan kurang baik.
- k. Pertanyaan nomor 12 dari 53 responden dengan jumlah skor 224, mean 4,22642, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 43,6 dikategorikan kurang baik.

Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pencapaian responden pada variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan jumlah pertanyaan 12 dan jumlah sampel 53 sehingga didapatkan tingkat pencapaian responden yaitu Kurang Baik pada 12 pertanyaan di variabel Y (Kinerja Pegawai).

Untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai digunakan 6 indikator yang seluruhnya diubah menjadi 12 pertanyaan. Pada setiap pertanyaan diberikan lima alternative jawaban dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu kelima alternative yang tersedia. Berdasarkan jawaban responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Distribusi Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai

Jawaban	Frekuensi	Presentasi
Sangat Baik	128	20,1%
Baik	455	71,5%
Cukup Baik	49	7,8%
Tidak Baik	4	0,6%
Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Total</b>	<b>636</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2022

Dari tabel 4.9 Diatas dapat dilihat bahwa responden menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat baik sebanyak 128 (20,1%), menjawab baik sebanyak 455 (71,5%), cukup baik sebanyak 49 (7,8%). Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memilih jawaban baik, dan selanjutnya menjawab tidak baik sebanyak 4 (0,6%).

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

**Tabel 4.10** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal	53	34	60	50,17	5,359
Kinerja Karyawan	53	41	59	49,34	4,052
Valid N (listwise)	53				

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan data yang disajikan diatas, maka dapat dijelaskan penggambaran mengenai data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Pengendalian Internal memiliki jumlah sampel 53, dengan nilai minimum 34, nilai maksimum 60 dan mean (nilai rata-rata) sebesar 50,17. standar deviation atau simpangan baku sebesar 5,359.
2. Variabel Kinerja Pegawai memiliki memiliki jumlah sampel 53, dengan nilai minimum 41, nilai maksimum 59, dan mean (nilai rata-rata) sebesar 49,34. standar deviation atau simpangan baku sebesar 4,052.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0.05$ . jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Setiap uji dalam statistik tentu memiliki dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan begitu pula uji validitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu:

- a. Perbandingan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel
  - 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka valid
  - 2) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid
- b. Melihat nilai signifikansi (Sig).
  - 1) Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka valid.
  - 2) Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka tidak valid.

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05),  $df = N - 2$  ( $53 - 2 = 51$ ). Adapun hasil uji validitas dari tiap butir item pernyataan pada variabel dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut

**Tabel 4.11** Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X)

Hasil Uji Validitas					
Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengendalian Internal	Pertanyaan 1	0,617	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 2	0,498	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 3	0,572	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 4	0,648	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,596	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 6	0,751	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 7	0,836	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 8	0,834	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 9	0,824	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 10	0,852	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 11	0,602	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 12	0,812	0,270	0,000	Valid

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan dari hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan pertama diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,617  $>$   $r_{tabel}$  0,270 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti item atau pertanyaan pertama pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kedua diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,498 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kedua pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan ketiga diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,572 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan ketiga pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan keempat diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,648 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan keempat pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kelima diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,596 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kelima pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan keenam diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,751 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan keenam pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan ketujuh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,836 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan ketujuh pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kedelapan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,834 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kedelapan pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesembilan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,824 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kesembilan pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesepuluh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,852 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kesepuluh pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesebelas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,602 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kesebelas pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan keduabelas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,812 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan keduabelas pada variabel pengendalian internal (X) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil diatas ditarik kesimpulan hasil uji validitas pengendalian internal dengan 12 pertanyaan mendapatkan nilai signifikansi 0,000 sehingga memperoleh hasil Valid.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Validitas					
Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	Pertanyaan 1	0,682	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 2	0,596	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 3	0,652	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 4	0,678	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,806	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 6	0,662	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 7	0,720	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 8	0,626	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 9	0,272	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 10	0,718	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 11	0,773	0,270	0,000	Valid
	Pertanyaan 12	0,611	0,270	0,000	Valid

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan dari hasil uji vaiditas untuk item atau pertanyaan pertama diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,682 >  $r_{tabel}$  0,270 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti

item atau pertanyaan pertama pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kedua diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,596 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kedua pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan ketiga diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,652 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan ketiga pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan keempat diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,678 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan keempat pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kelima diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,806 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kelima pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan keenam diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,662 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan keenam pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan ketujuh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,720 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan ketujuh pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kedelapan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  0,626 >  $r_{tabel}$  0,270  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Maka item atau pertanyaan kedelapan pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesembilan diperoleh nilai  $r_{hitung}$   $0,272 > r_{tabel}$   $0,270$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Maka item atau pertanyaan kesembilan pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesepuluh diperoleh nilai  $r_{hitung}$   $0,718 > r_{tabel}$   $0,270$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Maka item atau pertanyaan kesepuluh pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kesebelas diperoleh nilai  $r_{hitung}$   $0,773 > r_{tabel}$   $0,270$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Maka item atau pertanyaan kesebelas pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk item atau pertanyaan kedua belas diperoleh nilai  $r_{hitung}$   $0,611 > r_{tabel}$   $0,270$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ . Maka item atau pertanyaan keduabelas pada variabel pengendalian internal (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dengan 12 item pertanyaan dan nilai  $r_{tabel}$   $0,270$  dan nilai signifikansi  $0,000$  sehingga diperoleh keterangan Valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Setelah sebelumnya dilakukan uji validitas data selanjutnya yang harus dilakukan agar angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, maka angket atau kuesioner tersebut perlu diuji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya. Reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya, dalam analisis statistik uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\leq 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Adapun hasil uji reabilitas data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 sebagai berikut:

1) Pengendalian Internal (X)

**Tabel 4.13** Hasil Uji Reabilitas variabel Pengendalian Internal (X)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	12

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan intrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian internal yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 dan dilihat dari variabel pengendalian internal menunjukkan hasil nilai dari *Cronbach's alpha* yaitu sebesar 0.902.

2) Kinerja Pegawai

**Tabel 4.14** Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	12

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan intrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 dan dilihat dari variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil

nilai dari Cronbach's alpha yaitu sebesar 0.867.

Hasil analisis uji reliabilitas masing masing variabel diperoleh nilai reabiliti  $X=0.902$   $Y=0.867$  atau lebih besar dari 0.60 yang disyaratkan dan hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari masing-masing indikator variabel dalam penelitian ini sudah valid dan reliable serta memiliki kehandalan dalam mengukur Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

#### **4. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji tentang kenormalan dari distribusi data. Uji normalitas digunakan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki dari data adalah data tersebut terdistribusi secara normal. Artinya data tersebut mengikuti bentuk distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila  $Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05$  atau 5%.

**Tabel 4.15** Hasil Uji Normalitas Variabel Pengendalian Internal (X)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53085065
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,059
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,689
Asymp. Sig. (2-tailed)		,730
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui nilai Kolomogorov-Smirnov (K-S) yang dipaparkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dependen K-Z sebesar 0,689 dengan tingkat signifikan sebesar 0,730. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan (Sig) untuk variabel dependen pada uji Kolomogorov-Smirnov diperoleh  $0,730 > 0,05$  artinya sample terdistribusi secara normal.

### 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun uji regresi linear sederhana dari hasil penelitian ini adalah:

**Tabel 4.16** Hasil Uji Coefficientsa

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,713	3,336		5,909	,000
	TOTAL.X	,591	,066	,781	8,930	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel dependen yaitu kinerja keuangan

X = Variabel independen yaitu penerapan pengendalian internal

a = Konstanta (nilai  $\hat{Y}$  apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) atau angka arah

$$\hat{Y} = 19,713 + 0,591X$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 19,713. Secara sistematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa jika nilai pengendalian internal (X) dianggap nol (0) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,713 satuan.
- Koefisien regresi X (pengendalian Internal) sebesar 0,591 atau 59,1% menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengendalian internal (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,591 satuan. Hal ini berarti setiap penambahan 1% nilai pengendalian internal, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 51,9%. Jadi dari uji yang dilakukan, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (pengendalian internal) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, semakin naik pengendalian internal maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana ini adalah:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar  $8,930 > 2,066$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### **C. Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji Parsial (T)**

Uji T dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen pengendalian internal terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Kriteria nilai pengujiannya apabila tingkat signifikan ( $\text{sig } t$ ) lebih kecil dari pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $\text{sig } t$  lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$

ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.17** Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,713	3,336		5,909	,000
	TOTAL.X	,591	,066	,781	8,930	,000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji T pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila  $t_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sebaliknya apabila  $t_{hitung} < F_{tabel}$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau dengan signifikan (Sig)  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat  $t_{hitung}$  untuk setiap variabel sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh melalui tabel T ( $\alpha: 0.05$  dan  $df: n-2$ ) sehingga  $\alpha: 0.05$  dan  $Df: 53-2 = 51$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,675.

Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa Variabel pengendalian internal nilai  $t_{hitung}$  sebesar (8,930) yang artinya bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,930 > 1,675$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperidiksi variabel dependen.

**Tabel 4.18** Hasil Uji Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,610	,602	2,556
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X				
b. Dependent Variable: TOTAL.Y				

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah peneliti 2022*

Tael diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) Yaitu sebesar 0,781 atau 78,1%. Koefisien kolerasi di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jadi keeratan hubungan antara variabel X (pengendalian internal) dan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 78,1%. Keeratan antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Kuat, dimana berkisar antara 0,60 – 0,799. Berikut akan di jabarkan skala interval adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19** Tingkat Interval Persentase

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,3999	Lemah
0,40-0,5999	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono*

Dan untuk koefisien determinasi (R square) nya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,781)^2 \times 100\% \\ &= 0,6099 \times 100\% \\ &= 60,99\% \text{ dibulatkan } 61\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,610 atau 61%. Hal ini berarti 61% sumbangan pengaruh variabel indenpenden yaitu pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,610 masuk dalam kategori hubungan kuat karena 0,610% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat pengendalian internal suatu instansi, semakin kuat pula tingkat kinerja pegawai.

### 3. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Dengan analisis korelasi ini dapat diketahui hubungan antar variabel tersebut. Korelasi positif, korelasi negatif, tidak ada korelasi maupun korelasi yang sempurna dapat terjadi antar dua variabel.

**Tabel 4.20** Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		TOTAL.X	TOTAL.Y
TOTAL.X	Pearson Correlation	1	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah peneliti 2022*

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) Yaitu sebesar 0,781 atau 78,1%. Koefisien kolerasi di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jadi keeratan hubungan antara variabel X (pengendalian internal) dan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 78,1%. Dan nilai signifikan variabel pengendalian internal dan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,000 < dari 0,05 atau nilai sig t lebih besar dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak Kinerja Pegawai yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### 1. Pengendalian internal pada kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Pengendalian internal adalah suatu upaya yang terdiri dari peraturan dan kebijakan dalam menjaga, mengarahkan dan melindungi sumber daya pada suatu perusahaan agar terhindar dari tindakan penyalahgunaan dan dan penyelewengan, berikut merupakan tabel interval bobot skor atau berdasarkan ketentuan standar yang telah ditetapkan oleh rata-rata:

**Tabel 4.21** Interval Bobot Skor Mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,42 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

**Tabel 4.22** Tingkat Pencapaian Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	N	SKOR	MEAN	TCR
1	1	53	224	4,22642	44,8
2	2	53	211	3,98113	42,2
3	3	53	216	4,07547	43,2
4	4	53	224	4,22642	44,8
5	5	53	229	4,32075	45,8
6	6	53	227	4,28302	45,4
7	7	53	222	4,18868	44,4
8	8	53	222	4,18868	44,4
9	9	53	225	4,24528	45
10	10	53	217	4,09434	43,4
11	11	53	222	4,18868	44,4
12	12	53	220	4,15094	44

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan kriteria pengendalian internal diatas responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa pengendalian internal berdasarkan pertanyaan pertama dengan mean 4,22 masuk dalam kategori sangat baik karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 4,24 – 5,00. pertanyaan kedua dengan mean 3,98 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan ketiga dengan mean 4,07 masuk dalam kategori sangat baik karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 4,24 – 5,00. pertanyaan keempat dengan mean 4,22 masuk dalam kategori sangat baik karena interval bobot mean

masuk dalam kriteria 4,24 – 5,00. pertanyaan kelima dengan mean 4,32 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan keenam dengan mean 4,28 masuk dalam kategori sangat baik karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 4,24 – 5,00. pertanyaan ketujuh dengan mean 4,18 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kedelapan dengan mean 4,18 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesembilan dengan mean 4,24 masuk dalam kategori sangat baik karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesepuluh dengan mean 4,09 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesebelas dengan mean 4,18 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan keduabelas dengan mean 4,15 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. Jadi dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dengan mean tertinggi yaitu 4,28 masuk dalam kategori sangat baik.

## 2. Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. berikut merupakan tabel interval bobot skor atau berdasarkan ketentuan standar yang telah ditetapkan oleh rata-rata:

**Tabel 4.23** Interval Bobot Skor Mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,42 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

**Tabel 4.24** Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	N	SKOR	MEAN	TCR
1	1	53	218	4,11321	43,6
2	2	53	220	4,15094	44
3	3	53	222	4,18868	44,4
4	4	53	213	4,01887	42,6
5	5	53	221	4,16981	44,2
6	6	53	222	4,18868	44,4
7	7	53	202	3,81132	40,4
8	8	53	219	4,13208	43,8
9	9	53	209	3,9434	41,8
10	10	53	219	4,13208	43,8
11	11	53	226	4,26415	45,2
12	12	53	224	4,22642	44,8

*Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022*

Berdasarkan kriteria kinerja pegawai diatas responden pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa pengendalian internal berdasarkan pertanyaan pertama dengan mean 4,11 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kedua dengan mean 4,15 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan ketiga dengan mean 4,18 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan keempat dengan mean 4,01 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 –

4,23. pertanyaan kelima dengan mean 4,16 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan keenam dengan mean 4,18 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan ketujuh dengan mean 3,18 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kedelapan dengan mean 4,13 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesembilan dengan mean 3,94 masuk dalam kategori tinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesepuluh dengan mean 4,13 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan kesebelas dengan mean 4,26 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. pertanyaan keduabelas dengan mean 4,22 masuk dalam kategori tertinggi karena interval bobot mean masuk dalam kriteria 3,42 – 4,23. Jadi dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dengan mean tertinggi yaitu 4,26 masuk dalam kategori sangat baik. Jadi dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dengan mean tertinggi yaitu 4,26 masuk dalam kategori sangat baik.

3. Hubungan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

**Tabel 4.25** Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat hubungan
1	0,00-0,25	Sangat rendah
2	0,26-0,50	Cukup
3	0,51-0,75	Kuat
4	0,76-0,99	Sangat kuat
5	1	Sempurna

Arah korelasi dapat dilihat di hasil dihasil bagaimana angka koefisien korelasi dan biasanya nilai yang dihasilkan berada pada rentang -1 dengan 1. Ketika nilai negatif maka hubungan tidak searah sedangkan ketika bernilai positif maka hubungan searah

**Tabel 4.26** Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Pengendalian Internal	Kinerja Pegawai
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	1	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data: Hasil output SPSS 26, data diolah penulis 2022

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,781 atau 78,1%. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (pengendalian internal) dan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 78,1%. Dan nilai signifikan variabel pengendalian internal dan kinerja pegawai yaitu sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$  atau nilai sig t lebih besar dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak kinerja pegawai yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepa

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan kuisioner yang diajukan kepada 53 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dan telah diisi oleh para pegawai. Sehingga peneliti dapat melakukan analisis data dengan menggunakan SPSS 26.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare dengan rumusan masalah “seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kota parepare?”, maka rumusan masalah dari penelitian ini terjawab. Dimana hasil dari penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien determinan sebesar 0,610% dibulatkan 61%, maka berpengaruh positif. Artinya berpengaruh positif disini adalah jika penerapan pengendalian internal dilakukan dengan semakin baik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Melihat hasil dari

pengujian uji t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung sebesar  $8,930 > t_{tabel} 1,675$  pada taraf signifikan 5%. selain itu Uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,000$  maka menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penerapan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Selain itu juga diperoleh persamaan linear sederhana  $Y^{\wedge} = 19,713 + 0,591 X$ , dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel X. Konstanta sebesar  $19,713$  artinya jika pengendalian adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya negatif sebesar  $19,713$ . Dan koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar  $0,591$ , artinya jika pengendalian internal mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar  $0,591$  satuan. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara penerapan pengendalian internal dengan kinerja karyawan. Semakin naik pengendalian internal, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya penerapan pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dengan melakukan pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik pelaksanaan pengendalian internal maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pengendalian internal dalam perusahaan atau organisasi sangat penting dikarenakan semakin besar suatu organisasi maka kinerja karyawan dituntut semakin besar pula. Oleh karena itu diperlukan pengendalian internal yang efektif dan

efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi agar mencapai tujuan yang ingin dicapai maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik yaitu dengan cara memiliki kesadaran yang baik terhadap pengendalian internal yang ada pada organisasi atau instansi tersebut. Jika pegawai sudah memahami dan melaksanakan pengendalian internal yang ada pada organisasi atau instansi tersebut, maka dapat dipastikan instansi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan pengendalian internal mencakup semua komponen penting yang sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi yaitu lingkungan pengendali, struktur organisasi, penilaian resiko, informasi komunikasi, aktifitas pengendalian dan pemantauan.

Hasil penelitian Siti Lailis Shoimah berdasarkan hasil penelitian mendukung hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* lingkungan pengendalian bernilai positif sebesar 0,127, berarti bahwa peningkatan lingkungan pengendalian sebesar 1 persen. Dari hasil uji t bahwa variabel lingkungan pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai probabilitas sig 0,036 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,169 > 2,019$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,832 yang berarti bahwa variabel-variabel independen (lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 83,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Sedangkan pada peneliti berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,610 yang artinya 61% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

pengendalian internal sedangkan 39% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 61 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 61% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian Elvas Afrilia menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menarik kesimpulan bahwa nilai t hitung sebesar 5,622 dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang terbukti dan nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,444. Hal ini berarti 44,4% kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 55,6% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian nilai error (e) adalah 0,656. Sedangkan pada peneliti berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,610 yang artinya 61% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengendalian internal sedangkan 39% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,610 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 61% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian Muhammad Rizki, berdasarkan hasil penelitian pada uji t tabel di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 5% nilai

t tabel untuk jumlah data sebesar 55(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,007. Kemudian kita membandingkan jika, t hitung > dari pada t tabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t hitung untuk variabel X2(2,654) lebih besar dari t tabel (2,007) maka keputusannya H2 diterima. Dalam variabel ini, koefisien regresinya positif yang berarti bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 50,3%, sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sedangkan pada peneliti berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,610 yang artinya 61% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengendalian internal sedangkan 39% dijelaskan oleh variabel determinasi maka 0,610 masuk dalam kategori hubungan yang baik karena 39% pengaruhnya artinya pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pengendalian internal suatu instansi, semakin baik pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian Elviera Is Mayarani, dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember”, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan pengaruh pengalaman kerja pengadilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan. Ini membuktikan bahwa pengalaman kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja kinerja karyawan secara optimal, pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan, pengaruh penilaian resiko terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya

hubungan hal ini mengindikasikan bahwa penilaian risiko yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas pengendalin tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya hubungan hal ini mengindikasikan bahwa informasi dan komunikasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pegaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan hal ini mengidikasikan bahwa pengawasan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan pada peneliti memperoleh hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  atau nilai sig t lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian Agama Kota Parepare

Ayat alquran yang menjelaskan tentang pengendalian internal dalam akuntansi yang bertujuan untuk menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi dalam Q.S Al-Baqarah/2: 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتْنِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَفْطُ عِنْدَ اللَّهِ وَقَوْمٌ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾

Terjemahannya:

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya, lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Mintalah kesaksian dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada) sehingga jika salah seorang (saksi perempuan) lupa, yang lain mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Janganlah kamu bosan mencatatnya sampai batas waktunya, baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu pada ketidakraguan, kecuali jika

hal itu merupakan perniagaan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka, tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak mencatatnya. Ambillah saksi apabila kamu berjual beli dan janganlah pencatat mempersulit (atau dipersulit), begitu juga saksi. Jika kamu melakukan (yang demikian), sesungguhnya hal itu suatu kefasikan padamu. Bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Ayat ini diawali dengan seruan kepada orang beriman yang melakukan transaksi muamalah yang dalam hal ini konteks utang/piutang dalam hal ini transaksi tersebut dilakukan dalam rangka utang/piutang. Hal ini menunjukkan konsep identifikasi dalam proses akuntansi, dimana indentifikasi adalah proses akuntansi awal yang mengidentifikasi transaksi dalam kategori harta, kewajiban, modal, pengeluaran, atau pendapatan. Sedikitnya 7 kata dalam ayat diatas menyebutkan asal kata “ka-ta-ba,” yang berarti “menulis/mencatat”. Salah satu pengertian akuntansi adalah mencatat semua transaksi yang bernilai ekonomis. Ayat diatas juga menjelaskan “waktu” dalam bermuamalah. Juga terdapat konsep waktu dalam akuntansi: semua transaksi harus memiliki tanggal transaksi yang jelas, selain itu terdapat periode pelaporan keuangan per 31 Desember setiap tahun.

Akuntansi syariah dapat dipahami sebagai akuntansi dengan 3 konsep prinsip yang meliputi prinsip keadilan, kebenaran, dan pertanggungjawaban dengan dasar hukum syariah dengan sifatnya universal. Akuntansi syariah adalah penggunaan akuntansi untuk menjalankan syariat islam secara nyata yang ditetapkan sejak era nabi Muhammad SAW.

Pengendalian akuntansi (*accounting control*) adalah suatu pengendalian yang termasuk dalam unsur pengendalian internal yang meliputi rencana, prosedur dan pencatatan untuk mencegah terjadinya infisiensi. Pengendalian ini menjamin bahwa

semua transaksi dilaksanakan sesuai otoritas manajemen transaksi dicatat sesuai dengan standar akuntansi. Pengendalian akuntansi mencakup semua aspek dari transaksi-transaksi keuangan seperti misalnya pembayaran kas, penerimaan kas, arus dana, investasi yang bijaksana dan pengamanan dana dari penggunaan yang tidak sah.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

1. Berdasarkan kriteria pengendalian internal pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa pengendalian internal dengan nilai rata-rata tertinggi 4,28 masuk dalam kriteria 4,24-5,00 yaitu Sangat baik.
2. Berdasarkan kriteria kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare bahwa kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi 4,26 pada kriteria 4,24-5,00 yaitu Sangat baik.
3. Berdasarkan hasil Uji Korelasi nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,781 atau 78,1%. Dan nilai signifikan variabel pengendalian internal dan kinerja pegawai yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,610% dibulatkan 61% maka berpengaruh positif dan melihat hasil dari pengujian t yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil thitung sebesar 8,930 > ttabel 1,675 pada tarif signifikan 5% selain itu uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa hal yang perlu disampaikan sebagai saran dalam penelitian ini sebagai berikut

### 1. Bagi Instansi

Dilihat dari penelitian ini peneliti mengharapkan kepada pihak instansi harus memperhatikan faktor dan indikator-indikator yang dapat membuat pegawai merasa puas agar dapat meningkatkan kinerjanya, Kementerian Agama Kota Parepare sebagai instansi yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga instansi harus lebih memperhatikan

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain pengendalian internal, selain itu peneliti selanjutnya agar menggunakan metode lain dalam meneliti seperti metode kualitatif dengan melakukan wawancara agar informasi yang didapatkan bervariasi

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Quran Al-Karim*

- Afrilia, Elvas, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang” *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 2018.
- Arikunto, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Ayarani, Elviera Is. ‘Pengaruh pengalaman kerja dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan rumah sakit paru jember’, *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, 2018.
- B. Romney, Marshall dan Paul John Steinbart. *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information System*, Edisi 13. 2014.
- Bintaro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media. 2017.
- Depertemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahan*. Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia. 2012.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 1992. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Hery, *Pengendalian Akuntansi Dan Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Husnurrosyidah, ‘Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus’, *EQUALIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6. 2 (2018).
- P Hasibuan, M.S, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta. Bina Aksara, 2005.
- Litjan, Sinambela Poltan, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen*, Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat, 2001.

- Mulyadi, *Akuntansi Manajemen, Cetakan ketiga*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Muammar, Khaddafi, et al., eds., *Akuntansi Syariah*, Medan: MADENATERA, 2016.
- Prabowo, Andri Eko, *Pengantar Akuntansi Syariah*, Perpustakaan Nasional: CV. Bina Karya Utama, 2014.
- Priyanto, Duwi, *Spss Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: Andi, 2018.
- Rahadi, Dedi Rianto, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: *Tunggal Mandiri Publishing*, 2010.
- Rahayu, Ibnianti, 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Empat Lawang', Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017.
- Rama, Dasaratha, V. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Rizki, Muhammad, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara", Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019.
- Sella, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Bintang Sejahtera" *Batam: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam*, 2021.
- Shoimah, Siti Lailis, Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Jember, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2015.
- Siregar, Syofian, *Stastik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi Spss Versi 17*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Soeprihantono, John, *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&H*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Suyadi, P.S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama, 2003.
- Wahyuni, Molli, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.
- Yayat, Rahmat Hidayat, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pabrik bawang goreng UD. Sinar Tani kabupaten Kuningan', *Jurnal Agrinis* 1, 1, (2016).
- Zuhairi, et.al., *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, Jakarta: Rajawali Pers.





	<p align="center"><b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b></p> <p align="center"><b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</b></p> <p align="center"><b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b></p> <p align="center"><b>Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</b></p>
	<p align="center"><b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</b></p> <p align="center"><b>PENULISAN SKRIPSI</b></p>

NAMA : FATMA SUSANTRI

NIM : 18.62202.013

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PRODI : AKUNTANSI SYARIAH

JUDUL : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Di Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Bapak/Ibu/Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya (skripsi) pada Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN) Parepare maka saya,

Nama : Fatma Susantri

NIM : 18.62202.013

Judul : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Hormat saya,

Fatma Susantri

### KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden
  - a. Nama :
  - b. Alamat :
  - c. Jenis kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan
2. Petunjuk Pengisian
  - a. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak ada pernyataan yang tidak terisi atau terlewat
  - b. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang bapak/ibu pilih pada kolom yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai pendapat atau pernyataan
 

SB	: Sangat Baik	= 5
B	: Baik	= 4
CB	: Cukup Baik	= 3
TB	: Tidak Baik	= 2
STB	: Sangat Tidak Baik	= 1

## Daftar Pertanyaan

**1. Pengendalian Internal (x)**

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
Lingkungan Pengendalian		SB	B	CB	TB	STB
1.	Pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya					
2.	Kebijakan prosedur perusahaan sangat terkendali dan ketat					
Struktur Organisasi		SB	B	CB	TB	STB
3.	Adanya struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas					
4.	Dengan adanya struktur organisasi yang jelas membuat saya lebih bertanggungjawab dalam bekerja					
Penilaian Resiko Manajemen		SB	B	CB	TB	STB
5.	Menejer sudah memperkirakan resiko yang kemungkinan muncul dalam tiap kegiatan operasi sehingga membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja					

6.	Manajemen dapat mengidentifikasi resiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan					
Informasi Dan Komunikasi		SB	B	CB	TB	STB
7.	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
8.	Ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik					
Aktivitas Pengendalian		SB	B	CB	TB	STB
9.	Pengendalian intern akuntansi bertujuan untuk menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi					
10.	Sistem pengendalian internal yang diterapkan pada perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan teliti					
Pemantauan		SB	B	CB	TB	STB
11.	Melakukan penilaian secara berkala					
12.	Pemantauan yang dilakukan pihak pimpinan sudah dilakukan dengan baik					

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
<b>Kualitas</b>		<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>		<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>
3.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
<b>Ketepatan Waktu</b>		<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi atau lembaga					
6.	Saya membuat target waktu penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
<b>Efektivitas</b>		<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>

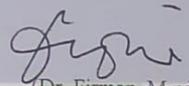
7.	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan					
8.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
Kebutuhan Supervisi		SB	B	CB	TB	STB
9.	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak perlu diawasi					
10.	Saya mampu mengontrol diri saya sendiri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya					
Pengaruh Hubungan Personal		SB	B	CB	TB	STB
11.	Kerja sama antar divisi terjalin dengan baik					
12.	Dalam mencapai tujuan perusahaan terjalin kerja sama yang baik antar karyawan					

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 12 Mei 2022

Mengetahui,

Pembimbing Utama



(Dr. Firman, M.pd.)

NIP: 196502202000031002

Pembimbing Pendamping



(Dr. Damirah, S.E., M.M.)

NIP: 197606042006042001



Data mentah skor jawaban kuesioner

Variabel Pengendalian Internal (X)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Total X
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	45
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	52
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
9	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	50
10	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
11	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	52
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
16	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	51
17	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	47
24	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	45
25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	54
26	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
27	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
30	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	51
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	47

35	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	45
36	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	54
37	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
38	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
41	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	51
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
43	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	51
44	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	47
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
47	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	52
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
52	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	51
53	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	47



## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Total Y
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	51
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	53
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	54
4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50

4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	54
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	48



Skor setiap pertanyaan

Variabel Pengendalian Internal (X)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban								
Lingkungan pengendalian		SB	B	CB	TB	STB	N	SKOR	MEAN	TCR
1	Pegawai ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya	19	27	7			53	224	4,226415	44,8
2	kebijakan prosedur perusahaan sangat terkendali dan tepat	10	32	11			53	211	3,981132	42,2
Struktur organisasi		SB	B	CB	TB	STB				
3	adanya struktur organisasi dan job deskripsi yang jelas	16	25	12			53	216	4,075472	43,2
4	dengan adanya struktur organisasi yang jelas membuat saya lebih bertanggungjawab dalam bekerja	15	35	3			53	224	4,226415	44,8
Penilaian resiko manajemen		SB	B	CB	TB	STB				
5	menejer sudah memperkirakan resiko yang kemungkinan muncul dalam tiap kegiatan operasi sehingga membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja	24	24	3	2		53	229	4,320755	45,8

6	manajemen dapat mengidentifikasi resiko yang mempengaruhi pencapaian tujuan	21	26	6			53	227	4,283019	45,4
informasi dan komunikasi		SB	B	CB	TB	STB				
7	informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu	13	37	3			53	222	4,188679	44,4
8	ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas perusahaan sudah baik	18	27	8			53	222	4,188679	44,4
aktivitas pengendalian		SB	B	CB	TB	STB				
9	pengendalian intern akuntansi bertujuan untuk menjaga kekayaan perusahaan dan memeriksa ketelitian dan keandalan data akuntansi	18	31	3	1		53	225	4,245283	45
10	sistem pengendalian internal yang diterapkan pada perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan teliti	12	35	5	1		53	217	4,09434	43,4
Pemantauan		SB	B	CB	TB	STB				
11	melakukan penilaian secara berkala	18	27	8			53	222	4,188679	44,4
12	pemantauan yang dilakukan pihak	12	37	4			53	220	4,150943	44

	pimpinan sudah dilakukan dengan baik									
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					N	SKOR	MEAN	TCR
		SB	B	CB	TB	STB				
	<b>Kualitas</b>									
1	kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	11	37	5			53	218	4,113208	43,6
2	skill yang saya memiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	11	39	3			53	220	4,150943	44
	<b>Kuantitas</b>									
3	kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	11	41	1			53	222	4,188679	44,4
4	perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	9	36	8			53	213	4,018868	42,6
	<b>ketetapan waktu</b>									
5	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi atau lembaga	15	32	6			53	221	4,169811	44,2
6	saya membuat target waktu	14	35	4			53	222	4,188679	44,4

	penyelesaian pekerjaan dan kegiatan									
	<b>Efektivitas</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>				
7	kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	4	35	14			53	202	3,811321	40,4
8	saya mempunyai komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja	11	38	4			53	219	4,132075	43,8
	<b>kebutuhan supervisi</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>				
9	dalam melakukan pekerjaan saya tidak perlu diawasi	6	42	1	4		53	209	3,943396	41,8
10	saya mampu mengontrol diri saya sendiri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya	8	44	1			53	219	4,132075	43,8
	<b>pengaruh hubungan personal</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>				
11	kerja sama antar divisi terjalin dengan baik	15	37	1			53	226	4,264151	45,2
12	dalam mencapai tujuan perusahaan terjalin kerja sama yang baik antar karyawan	13	39	1			53	224	4,226415	44,8

SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI KAMPUS INSTITUT AGAMA  
ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.4476/In.39.8/PP.00.9/09/2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Di  
KOTA PAREPARE

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : FATMA SUSANTRI  
Tempat/ Tgl. Lahir : TARAKAN, 18 JULI 2000  
NIM : 18.62202.013  
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/AKUNTANSI SYARIAH  
Semester : IX (SEMBILAN)  
Alamat : KELURAHAN TEMMANGSARANG, KECAMATAN  
PALETEANG, KABUPATEN PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan September sampai selesai. Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Parepare, 13 September 2022

Dekan



Muzdalifah Muhammadun

SURAT IZIN PENELITIAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE

	SRN IP000693
<p><b>PEMERINTAH KOTA PAREPARE</b>  <b>DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU</b>  <i>Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id</i></p>	
<p><b>REKOMENDASI PENELITIAN</b>  <b>Nomor : 693/IP/DPM-PTSP/9/2022</b></p>	
<p>Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.          2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.          3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.</p>	
<p>Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :</p>	
<b>MENGIZINKAN</b>	
KEPADA NAMA	: <b>FATMA SUSANTRI</b>
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: <b>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE</b>
Jurusan	: <b>AKUNTANSI SYARIAH</b>
ALAMAT	: <b>JL. H.A. JOHAN KAB. PINRANG</b>
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :
JUDUL PENELITIAN	: <b>PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE</b>
LOKASI PENELITIAN	: <b>KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE</b>
LAMA PENELITIAN	: <b>16 September 2022 s.d 16 Oktober 2022</b>
<p>a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung          b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan</p>	
<p>Dikeluarkan di: <b>Parepare</b>          Pada Tanggal: <b>16 September 2022</b></p>	
<p><b>KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE</b></p>	
	
<p><b>Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM</b>          Pangkat : Pembina (IV/a)          NIP : 19741013 200604 2 019</p>	
<p><b>Biaya : Rp. 0.00</b></p>	

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah  
 Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**  
 Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai Sertifikasi Elektronik



## SURAT IZIN MENELITI DARI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE**  
 Jalan Jenderal Sudirman Nomor 37 Parepare  
 Telepon 0421-21133 ; Faksimile 0421-24996  
 Email : kotaparepare@kemenag.go.id

---

Nomor : B- 3228 /Kk.21.16/1/KP.01.1/09/2022 Parepare, 30 September 2022  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : *Izin Melaksanakan Penelitian*

Yth. Saudara **Fatma Susantri**

Di- Parepare

Memperhatikan Surat saudara Tanggal 21 September 2022 tentang Permohonan Izin Penelitian dan Surat Rekomendasi Penelitian Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare Nomor : 693//IP/DPM-PTSP/9/2022 Tanggal 16 September 2022, maka diberi izin kepada saudara untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare" pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare. Waktu Penelitian mulai 16 September s.d 16 Oktober 2022.

Dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Menjaga nama baik Kantor Kementerian Agama Kota Parepare
2. Tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hukum dan etika yang berlaku
3. Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Parepare.

Demikian izin ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kota Parepare,



*Fiteladi*

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI KANTOR AGAMA KOTA PAREPARE



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PAREPARE**

Jalan Jenderal Sudirman No. 37 Parepare  
 Telepon 0421-211333, Faksimile 0421-24996

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : B-4246/Kk.21.16/1/KP.01/12/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. Fitriadi, S.Ag., M.Ag**  
 NIP. : 197510101999031002  
 Pangkat/Gol : Pembina, Tk I, IV/b  
 Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Fatma Susantri**  
 NIM : 18.62202.013  
 Institut/ Fakultas : IAIN Parepare/ Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Program Studi : Akuntansi Syariah  
 Alamat : Pinrang

Bahwa yang namanya tersebut diatas adalah mahasiswa pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah melakukan penelitian di Kementerian Agama Kota Parepare pada tanggal 16 September 2022 s.d 16 Oktober 2022 dengan judul

***"Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare"***

Demikian surat keterangan selesai penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih

Parepare, 08 Desember 2022

Kepala Kantor



H. Fitriadi



### BIODATA PENULIS



Fatma Susantri, Lahir di Tarakan pada tanggal 18 Juli 2000 yang merupakan anak ke-3 dari pasangan Bapak Rusmin dan Ibu Rasmah. Penulis beralamat di Kecamatan Paleteang, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun Riwayat pendidikan penulis menyelesaikan Taman Kanak-kanak di TK Yaditra lulus pada tahun 2006, pendidikan Sekolah Dasar di SDS Yaditra dilanjut di SDN 24 Pinrang lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan di MTS Negeri Pinrang lulus pada tahun 2015, selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMAN 1 Pinrang lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Islam yakni di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, dengan mengambil program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Hingga tugas akhirnya pada tahun 2023, penulis telah menyelesaikan skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah dengan Judul *“Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare”*.