

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fadia Azahra*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*fadiaazahra08@gmail.com, rinilestari.uts.uas@gmail.com

Abstract. The effectiveness of internal control and work environment can improve employee performance. The higher the employee's performance, the greater the potential for achieving the goals of an organization or agency. This study aims to be able to explain the effectiveness of internal control and work environment on employee performance at Polrestabes Bandung employees, and be able to explain the effect of the effectiveness of internal controls and work environment on employee performance at Polrestabes Bandung employees. The method used in this study is a verification method with a quantitative approach. Sources of data used in this study is primary data sources. The data collection technique used is a questionnaire. The population of this research is West Java Regional Police employees with the target population of Bandung Police officers. The sample in this study were 50 employees of Polrestabes Bandung. The sampling technique in this study was non-probability sampling with convenience sampling technique. Testing the hypothesis of this study shows that the effectiveness of internal control has an effect on employee performance at Polrestabes Bandung employees. And this research also shows that the work environment affects the performance of employees at Polrestabes Bandung employees.

Keywords: *Effectiveness of Internal Control, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Efektivitas pengendalian internal dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai maka potensi tercapai tujuan suatu organisasi atau instansi pun semakin besar pula. Penelitian ini bertujuan untuk mampu menjelaskan efektivitas pengendalian internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung, serta mampu menjelaskan pengaruh efektivitas pengendalian internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kepolisian daerah Jawa Barat dengan target populasi pegawai Polrestabes Bandung. Sampel pada penelitian ini adalah 50 pegawai Polrestabes Bandung. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung. Serta penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung.

Kata Kunci: *Efektivitas Pengendalian Internal, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

A. Pendahuluan

Suatu organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama pada tujuan yang sama secara relatif berkelanjutan (Robbins dan Judge, 2013). Perusahaan memiliki kesempatan yang baik untuk maju dan berkembang apabila memiliki karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha dan kerja keras untuk mencari, memilih dan melatih karyawan (Surani, 2016). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai yaitu kinerja pegawai (Djuwanto, Istiatin, Sri Hartono, 2017).

Kinerja (performance) adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, yang dapat merupakan penampilan individu tentunya harus sejalan dengan kinerja yang hendak dicapai oleh instansinya (Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010). Menurut Mangkunegara (2005:67) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personelnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001:415).

Fenomena yang telah terjadi dilapangan mengenai kinerja karyawan yang masih buruk di Indonesia dikatakan (Muhammad Yusuf Ateh, 2018) Deputi Bidang Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kemenpan-RB, ada 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk. Dalam menjalankan tugasnya sehari – hari, mereka dinilai semau sendiri sehingga kinerjanya di bawah target yang diharapkan. Besarnya PNS yang tak maksimal ini jelas sangat membebani pemerintah.

Dale Timple (Munafiah, 2011:10-11) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan – tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor internal adalah faktor – faktor yang berhubungan dengan sifat – sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan – kegiatan perusahaan (Dewi, 2012).

Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan wujud komitmen pemerintah dalam rangka peningkatan kinerja, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara serta memperjelas peran pengawasan internal yang tercantum dalam pasal 47 ayat 2.

AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) menjelaskan bahwa pengendalian internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan (Hartadi, 1999: 3). Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya (Dewi, 2012).

Pengendalian intern adalah suatu sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran – ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhinya kebijakan manajemen (Jewel, 2012). Dari pengertian para ahli bahwa sebuah pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan di dalam lingkup perusahaan (Arens et al., 2013:316).

Meskipun pengendalian intern baik dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas perusahaan dapat diukur oleh interaksi antara perencanaan strategi dan pengendalian intern perusahaan (Tadzkirotul Latifa, Dini Widyawati, 2017). Jadi, pengendalian internal yang efektif merupakan cara yang paling tepat dalam mengurangi peluang terjadinya pelanggaran etika atau pidana (Edmonds et al, 2011:19).

Menurut peneliti terdahulu seperti (Dewi, 2012) bahwa aktivitas pengendalian di dalam perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan – tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Kinerja karyawan lemah atau buruk terjadi lebih tinggi bila kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan rendah.

Selain itu terdapat fenomena yang berkaitan dengan pengendalian internal. Lalola Easter (2021) Peneliti Indonesian Corruption Watch (ICW) mengatakan bahwa saat ini ia mencatat kepolisian pada semester I 2021 hanya mampu menyelesaikan 5,7 persen kasus penanganan korupsi, kepolisian hanya mampu menyelesaikan 45 kasus dari target 763 kasus. “Kepolisian diberikan kepercayaan untuk mengelola dana anggaran penanganan korupsi Rp290,6 miliar, ini tentu tidak terefleksikan dari kualitas kinerja atau kuantitas saja tidak tercapai”, menurut Lola, target tersebut tidak mencerminkan anggaran jumbo serta sumber daya yang diberikan. Melihat realisasi kinerja itu, ia mempertanyakan keseriusan kepolisian membongkar kasus korupsi. Selain itu, ia menyebut kepolisian tidak menargetkan penanganan kasus strategis dan penindakan hanya menasar ASN, Kepala Desa, dan Swasta.

Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan ada yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Hal ini senada pun diungkapkan oleh Saydam (2000:226) bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dalam kasus lainnya terdapat kelalaian dalam lingkungan kerja, Wakil Ketua Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) Pusat (Mulyo Hadi Purnomo, 2021) mengatakan, pihaknya fokus pada upaya pemulihan MS, pegawai yang mengaku mendapat perundungan dan pelecehan seksual dari rekan kerjanya. Hal itu disampaikan Mulyo menanggapi kesimpulan Komnas HAM yang menyatakan KPI gagal dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dari tindak perundungan dan pelecehan seksual.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut: (1) Pewarnaan, yaitu masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. (2) Penerangan yaitu penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. (3) Udara yaitu dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. (4) Suara Bising yaitu suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. (5) Ruang Gerak yaitu pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. (6) Keamanan yaitu rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. (7) Kebersihan yaitu lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai Polrestabes Bandung yang berjumlah 50 orang pegawai.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan jenis convenience sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Polrestabes Bandung diperoleh bahwa Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung berdasarkan dari perhitungan Uji (t) yaitu signifikan yang didapat oleh variabel Efektivitas Pengendalian Internal sebesar 0.004 yang berarti $\text{sig} < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan berdasarkan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0.17. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal sebesar 17%.

Menurut hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa skor dari Efektivitas Pengendalian Internal 1.774, yaitu dalam kriteria “Sangat Baik”. Dapat dilihat juga dalam analisis regresi linear berganda bahwa nilai koefisien regresi Efektivitas Pengendalian Internal adalah sebesar 0,211 maka setiap penambahan satu nilai pada variabel Efektivitas Pengendalian Internal akan membuat variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,211.

Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pengendalian Internal pada Polrestabes Bandung sudah diterapkan dengan sangat baik. Hal ini juga didukung oleh salah satu indikator dari Efektivitas Pengendalian Internal yang mendapatkan skor 245 yaitu selalu menegakkan nilai – nilai etis dan integritas melalui tindakan dan perilaku pada pegawai Polrestabes Bandung. Meskipun sudah sangat baik, akan tetapi masih memiliki kelemahan jika dilihat dari skor terendah yang didapat dari salah satu indikator dari dimensi Efektivitas Pengendalian Internal memiliki skor 211 yang berarti pada pegawai Polrestabes Bandung dalam kemampuan mengkomunikasikan informasi secara langsung kepada pimpinan masih perlu untuk dibenahi.

Maka dari itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Dewi (2012) yang mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun hasil penelitian Latifa dan Widyawati (2017) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dalam pengendalian intern lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan hasil baik dalam menciptakan suasana kerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Semakin baik pengendalian internalnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengendalian intern yang baik dengan menggunakan informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan dapat bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Pengendalian internal yang baik dapat mendorong karyawan untuk menaati, disiplin dalam melaksanakan peraturan dan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terkait Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung berdasarkan dari perhitungan Uji (t) yaitu signifikan yang didapat oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.000 yang berarti $\text{sig} < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan berdasarkan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0.50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Internal sebesar 50%.

Menurut hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa skor dari Lingkungan Kerja 1.816, yaitu dalam kriteria “Sangat Baik”. Dapat dilihat juga dalam analisis regresi linear

berganda bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,607 maka setiap penambahan satu nilai pada variabel Lingkungan Kerja akan membuat variabel Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,607.

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Polrestabes Bandung sudah diterapkan dengan sangat baik. Hal ini juga didukung oleh salah satu indikator dari Lingkungan Kerja yang mendapatkan skor 238 yaitu memiliki sikap saling membantu apabila terdapat anggota yang mengalami masalah dalam pekerjaannya pada pegawai Polrestabes Bandung. Meskipun sudah sangat baik, akan tetapi masih memiliki kelemahan jika dilihat dari skor terendah yang didapat dari salah satu indikator dari dimensi Lingkungan Kerja memiliki skor 211 yang berarti pada pegawai Polrestabes Bandung merasa fasilitas AC masih belum memadai disetiap ruangan kerja.

Maka dari itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Selain itu Gibson et al (2006: 19) menunjukkan bahwa faktor situasional seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, dukungan supervisor, dan adanya dukungan rekan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan keyakinan diri dalam melakukan transfer pengetahuan dalam pekerjaannya. Selanjutnya ia juga menegaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kemampuan dan semangat untuk melakukan transfer pelatihan yang diterimanya pada tugas dan pekerjaannya, begitupun Wursanto (2005: 285) mengemukakan bahwa faktor lingkungan turut mempengaruhi perilaku manusia dalam bekerja adalah lingkungan dan kondisi masyarakat sekeliling dimana individu itu berada atau bertempat tinggal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti mengenai Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai Polrestabes Bandung), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Efektivitas Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Polrestabes Bandung. Hal ini dapat diartikan bahwa Efektivitas Pengendalian Internal yang diterapkan sudah sangat baik dalam selalu menegakkan nilai – nilai etis dan integritas melalui tindakan dan perilaku sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun sudah sangat baik, akan tetapi masih memiliki kelemahan jika dilihat dari salah satu indikator dari dimensi Efektivitas Pengendalian Internal yang berarti pada pegawai Polrestabes Bandung dalam kemampuan mengkomunikasikan informasi secara langsung kepada pimpinan masih perlu untuk dibenahi.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Polrestabes Bandung. Hasil ini berarti bahwa Lingkungan Kerja yang diterapkan sudah sangat baik dalam memiliki sikap saling membantu apabila terdapat anggota yang mengalami masalah dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun sudah sangat baik, akan tetapi masih memiliki kelemahan jika dilihat dari salah satu indikator dari dimensi Lingkungan Kerja yang berarti pada pegawai Polrestabes Bandung merasa fasilitas AC masih belum memadai disetiap ruangan kerja.

Acknowledge

Terima kasih banyak kepada Dr. Rini Lestari, S.E., M.Si., Ak, CA selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam merevisi, membimbing dan mengerahkan peneliti juga senantiasa memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] Alex S. Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- [2] _____. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [3] _____. 2008. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [4] Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- [5] Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* ISSN Elektronik 2502-5430; ISSN Cetak 2303-2065.
- [6] Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [7] Arens, Alvin & James. 2006. *Auditing Edisi Indonesia*, Alih bahasa oleh Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] _____. 2009. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach An Indonesian Adaptation*. Singapore: Prentice Hall.
- [9] _____. 2013. *Jasa Audit dan Assuranse Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Dharmawan. 2011. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group). *Jurnal Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* ISSN Elektronik 2502-5430; ISSN Cetak 2303-2065.
- [12] Djuwanto, Istiatin, Sri Hartono (2017) Pengaruh Insentif, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* ISSN 1412-629X; E-ISSN 2579-3055.
- [13] Edmonds, Thomas P. Tsay, Bor-Yi & Olds Phillip R. 2011. *Fundamental Managerial Accounting Concept*. 6th edition. McGraw-Hill Irwin. USA.
- [14] Endel, Randal J., Beasley, Mark S., dan Arens, Alvin A. 2009. *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terintegrasi Jilid 2 Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Hartadi, Bambang 1999. *Sistem Pengendalian Intenal dalam Hubungan dengan Manajemen dan Audit*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- [16] Hery. 2014. *Akuntansi Dasar 1 dan 2*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [17] Jewel, I. 2012. *Sistem Pengendalian Intern*. <http://indahjewel.blogspot.com/2012/sistem-pengendalian-internalspi.html>. 09 oktober 2016 (20:10).
- [18] Lukito, Leonardo Hendy & Ida Martini Alriani. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Akuntansi Univeristas Jember*. Vol. 13 No. 2.
- [19] Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [20] Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi 3. Univeristas Gadjah Mada: Salemba Empat.
- [22] Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Munafiah, Siti. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi. FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- [24] Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [25] Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010
- [26] Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- [27] Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- [28] _____. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- [29] Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

- [30] Sawyer, Dittenhofer, S. Cheiner. 2005. Internal Auditing, Buku Satu, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- [31] Surani, A. 2016. Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT Telekomunikasi Indonesia Surabaya. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA). Surabaya.
- [32] Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- [33] Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi. Empat, Buku satu. Jakarta: Salemba Empat. Schiffman, Leon G. dan Leslie L.
- [34] _____. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- [35] Sofianty, D., & Rini, L. (2020). SPSS. Bandung.
- [36] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [37] _____. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [38] Suprayitno, Sukir. 2007, Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol.2 No.1: 23-34.
- [39] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- [40] Tadzkirotul Latifa, Dini Widyawati (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 6, Nomor 9, e-ISSN: 2460-0585.
- [41] Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- [42] Nurrohmat, Alfian, Lestari, Rini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Akuntansi. 1(2). 82-85