

PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BALAI BESAR PASCAPANEN KEMENTERIAN PERTANIAN

By Ginung Pratidina

PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BALAI BESAR PASCAPANEN KEMENTERIAN PERTANIAN

THE INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT INTERNAL CONTROL SYSTEM ON THE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN POST-HARVEST AGENCY MINISTRY OF AGRICULTURE

Abdul Rifan^{1*}, Ginung Pratidina², Euis Salbiah³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35, Bogor 16720

*Korespondensi: Abdul Rifan. Email: abdulrifan111@gmail.com

(Diterima: 04-10-2019; Ditelaah: 14-10-2019; Disetujui: 29-10-2019)

24

ABSTRACT

This research is aimed at analyzing the influence of implementation of government internal control system on the organizational performance in Post-Harvest Agency Ministry of Agriculture. The government internal control system is measured on five dimensions, namely control environment, risk evaluation, control activity, information and communication, and monitoring. The the organizational performance is measured on five dimensions, namely productivity, service quality, responsivity, responsibility, and accountability. This research uses the analytical-quantitative method. The samples of this research are drawn 58 respondents from 137 civil servants in Post-Harvest Agency. The data of this research is collected by using observation, interview, and questionnaire. The data is statistically analyzed by using Weight Mean Score, Spearman Rank Correlation, and Coefficient Determination. The results of this research indicate three findings. Firstly, the analysis by Weight Mean Score indicates the mean score of implementation of government internal control system 4.09, categorized as good and the mean score of organizational performance 4.19, categorized as good. Secondly, the analysis by Rank Spearman Correlation gains the coefficient correlation 0.566 that has a middle relationship of implementation of government internal control system to organizational performance. Thirdly, the analysis by Coefficient Determination indicates that the influence of implementation of government internal control system contributes to organizational performance 32.0%.

Keywords: Organizational Performance, Monitoring and Evaluation, Government Internal Control System.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen, Kementerian Pertanian. Sistem pengendalian intern pemerintah diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Kinerja organisasi diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis-kuantitatif. Sampel penelitian ditarik sebanyak 58 responden dari total 137 pegawai di Balai Besar Pascapanen. Data penelitian dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis secara statistik dengan menggunakan *Weight Mean Score*, *Spearman Rank Correlation*, dan *Coefficient Determination*. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan. Pertama, analisis *Weight Mean Score* menunjukkan skor rata-rata penerapan sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 4,09 yang dikategorikan baik dan skor rata-rata kinerja organisasi sebesar 4,19 yang dikategorikan baik. Kedua, analisis *Rank Spearman Correlation* menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,566, artinya tingkat kekuatan hubungan sedang antara penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dengan kinerja organisasi. Ketiga, analisis *Coefficient Determination* menunjukkan kontribusi pengaruh penerapan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja organisasi sebesar 32,0%.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Monitoring dan Evaluasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

39

Abdul Rifan. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian.

PENDAHULUAN

Dewasa ini kita semua mengetahui bahwa sistem pengendalian manajemen atau yang di instansi pemerintah yang lebih populer disebut dengan pengawasan melekat sampai dengan saat ini masih belum optimal diberbagai organisasi atau pun instansi, sehingga saat ini banyak ditemukan adanya penyimpangan-penyimpangan yang terstruktur dan masih dirasakan rentan terhadap penyalahgunaan wewenang yang berujung terjadi Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Oleh karena itu diperlukan penguatan terhadap proses *management controlling system* dalam upaya pencegahan secara dini sehingga menjadi komitmen bersama.

Dalam dunia birokrasi mekanisme pengendalian internal sebelumnya dikenal dengan istilah pengawasan melekat (*waskat*) yang bersifat statis dan berdiri sendiri. Kemudian berkembang menjadi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang lebih dinamis dan terintegrasi. Sejalan dengan komitmen tersebut pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) mempunyai pandangan yang sangat strategis guna mempersempit atau mengurangi kesempatan berbagai bentuk penyimpangan dan korupsi di instansi pemerintahan.

¹⁰ Menurut Agus Dwiyanto (2010), kinerja birokrasi publik di Indonesia dari berbagai studi dan observasi tidak banyak mengalami perbaikan, bahkan menjadi semakin buruk, maka perlu adanya pengawasan atau pengendalian secara terstruktur. Setiap lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu sistem pengendalian yang ²⁹ dapat meminimalkan risiko yang ada. SPIP mencari tindakan perbaikan apabila terjadi hal-hal yang ⁵ menyimpang. SPIP dalam Organisasi sangat penting, dikarenakan semakin besar Instansi pemerintahan, maka tingkat kinerja organisasi dalam instansi

akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sebuah instansi.

Dalam suatu organisasi, setiap pimpinan selalu berupaya agar tujuan organisasi yang dipimpin dapat tercapai secara efektif, untuk mencapai hal tersebut ²⁵ tentu saja membutuhkan dukungan dari semua pihak yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Dengan semakin berkembang dan kompleksnya suatu organisasi, maka diperlukan suatu penanganan lebih dalam melakukan pengendalian. Salah satu implementasinya adalah dengan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya. Namun pendelegasian wewenang tersebut haruslah diikuti dengan langkah pengawasan untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan, karena bagaimanapun pada akhirnya yang akan bertanggung jawab adalah pimpinan organisasi. Strategi manajemen yang tepat dan sesuai sangat dibutuhkan dalam pengelolaan sumber daya yang ³⁶ dimiliki Instansi Balai Besar Pascapanen untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memegang peranan kunci dalam mewujudkan akuntabilitas keuangan dan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Indonesia saat ini dinilai masih rendah karena maraknya praktik (*fraud*) yang tercermin pada banyaknya temuan korupsi oleh KPK. Pengendalian internal di Indonesia menjadi perhatian luas dan sering diperdebatkan, karena mekanisme pengendalian internal di Lembaga Pemerintah dianggap belum mapan. Saat ini belum ada persepsi yang sama mengenai konfigurasi SPIP, sistem ini masih bersifat parsial ditingkat Kementerian/Lembaga Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah daerah. SPIP yang masih lemah dan tidak efektif dapat membuka jalan bagi pelaku *fraud* untuk melakukan kecurangan.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah merupakan salah satu unsur penting

dalam pengelolaan suatu organisasi sektor publik yang diterapkan dengan cara melaksanakan prosedur-prosedur pengendalian. Balai Besar Pascapanen sebagai unit kerja yang mengelola anggaran mandiri wajib melaksanakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Penerapan unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagaimana dimaksud harus dilaksanakan secara terus-menerus, integral, dan tidak terpisahkan dari kegiatan unit kerja. Oleh karena itu, setiap unit kerja wajib membentuk Satuan Pelaksana Pengendalian Intern (Satlak PI) untuk membantu pimpinan dalam mencapai tujuan ²³ sasaran organisasinya. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Balai Besar Pascapanen menja²⁸kan unsur-unsur pengendalian intern sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008. SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Secara umum, pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Balai Besar Pascapanen dilakukan dalam rangka memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi yang menjadi mandat Balai Besar Pascapanen.

Tujuan pelaksanaan Sistem Pengendalian⁷ntern Pemerintah adalah: (1) memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi unit kerja Balai Besar Pascapanen dengan mengoptimalkan pelaksanaan lima unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan

komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern; dan (2) memberikan masukan kepada Kepala Balai Besar Pascapanen dan pelaksana kegiatan dalam rangka meningkatkan capaian kinerja organisasi.

MATERI DAN METODE

Teori/Konsep yang Relevan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 ayat (1) dan ayat (2), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. SPIP diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Menurut Deddy Mulyadi (2013: 164), pengertian pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Terca¹⁶t lima unsur pelaksanaan SPIP, yaitu (1) lingkungan pengendalian, (2) penilaian risiko, (3) kegiatan pengendalian, (4) informasi dan komunikasi, dan (5) pemantauan.

Menurut Agus Dwiyanto (2010), kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa¹⁹ kinerja organisasi mencakup lima aspek, yaitu (1) produktivitas, (2) kualitas layanan, (3) responsivitas, (4) tanggung jawab, dan (5) akuntabilitas.

Metode

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi/jumlah seluruh pegawai di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian yang berlokasi di Bogor adalah sebanyak 137 orang. Untuk menentukan besaran sampel (*sample size*) digunakan rumus *Taro Yamane*. Dari populasi tersebut, didapatkan jumlah sampel *representative* yang digunakan adalah sebanyak 58 orang, dengan ukuran sampel secara proporsional pada masing-masing bagian di Balai Besar Pascapanen.

Data yang dibutuhkan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi terstruktur, yaitu pengamatan yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan peneliti amati, kapan dan dimana tempatnya.
2. Wawancara terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data, dimana peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Biasanya dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan.
3. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk melihat hubungan di antara variabel yang ada. Pengolahan dan analisis data penelitian menggunakan tiga rumus sebagai berikut:

Pertama: *Weight Mean Score* (WMS) untuk menghitung skor/angka rata-rata pada masing-masing variabel secara mandiri (Tabel 1).

Tabel 1. Kriteria Penilaian Berdasarkan Angka Penafsiran

Angka Penafsiran	Kriteria Penilaian
4,24 - 5,00	Sangat Baik
3,43 - 4,23	Baik
2,62 - 3,42	Cukup Baik
1,81 - 2,61	Kurang Baik
1,00 - 1,80	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2013)

Kedua: *Spearman Rank Correlation* berdasarkan Aplikasi SPSS 22.0 untuk mengetahui korelasi variabel X dan variabel Y. Hasil hitung dikonsultasikan dengan interval koefisien untuk melihat tingkat hubungan (Tabel 2).

Tabel 2. Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

Ketiga: Koefisien determinasi (K_d) untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil akhir skor/angka penilaian terhadap variabel X penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah sebesar 4,09, yang dikategorikan baik. Analisis variabel X penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa hambatan dan ketidaksesuaian yang terjadi di lapangan, akan tetapi hambatan dan ketidaksesuaian itu dapat dilakukan perbaikan berkesinambungan, tindakan perbaikan, dan tindakan pencegahan dalam penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah untuk

32

mencegah timbulnya masalah yang sama di kemudian hari (Tabel 3).

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Hitung Variabel X Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Penafsiran
Lingkungan Pengendalian	Seluruh pegawai telah menegakkan disiplin sesuai dengan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS	4,12	Baik
	Seluruh pegawai telah menerapkan budaya kerja sesuai dengan Permentan No. 69/Permentan/OT.140/6/2013	4,03	Baik
	Seluruh staf Bagian/Bidang/Kelti telah mematuhi penugasan dari pimpinan, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dan waktu yang dijadwalkan	4,22	Baik
	Jumlah	4,13	Baik
Penilaian Risiko	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti telah menyusun daftar penanganan risiko untuk risiko yang telah ditetapkan sebagai perencanaan dan pelaksanaan pengendalian	4,28	Sangat Baik
	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti telah menganalisis risiko yang teridentifikasi untuk diketahui penyebab, dampaknya dan menuangkannya dalam daftar risiko	4,22	Baik
	Jumlah	4,25	Sangat Baik
Kegiatan Pengendalian	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti telah melakukan rivi secara periodik atas ketetapan dan keandalan ukuran dan indikator kinerja	4,17	Baik
	Seluruh pegawai telah mentaati kebijakan/SOP pengamanan aset yang berlaku	4,12	Baik
	Jumlah	4,15	Baik
Informasi dan Komunikasi	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti memiliki data capaian kinerja yang telah diolah (berbentuk tabel, grafik, dan lain-lain)	4,02	Baik
	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti menjamin bahwa juknis/peraturan/surat edaran/pengumuman telah dipahami oleh pegawai	3,95	Baik
	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti menyediakan sarana komunikasi yang terbuka dan efektif yang dapat memberikan masukan signifikan	4,00	Baik
	Jumlah	3,99	Baik
Pemantauan dan Pengendalian Intern	Kepala Bagian/Bidang/ Kelti telah menyampaikan laporan perkembangan kegiatan (bulanan, triwulanan, semesteran, dan tahunan) yang memuat informasi	4,26	Sangat Baik
	Seluruh satuan tugas dan kegiatan telah menindaklanjuti rekomendasi hasil audit dalam jangka waktu yang ditetapkan	4,07	Baik
	Rekomendasi hasil audit atau rivi lainnya telah digunakan untuk memperkuat pengendalian intern	3,53	Baik
	Jumlah	3,95	Baik

Pada Tabel 3, dimensi penilaian tertinggi pada dimensi penilaian risiko dengan rata-rata sebesar 4,25, yang dikategorikan sangat baik. Ini menunjukkan

bahwa Balai Besar Pascapanen dalam hal penanganan risiko berupa perancangan untuk mendapatkan alternatif solusi sehingga penanganan risiko dapat diterapkan secara efektif dan efisien, pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa implemensi penanganan risiko berjalan sama dengan perancangan serta dasar untuk melakukan perbaikan secara berkala terhadap proses perancangan risiko. Sedangkan dimensi penilaian terendah ada pada dimensi pemantauan pengendalian intern dengan rata-rata sebesar 3,95, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya pemantauan terhadap review laporan audit pemantauan mencakup hasil pemantauan koreksi, pemantauan pengendalian serta pimpinan bersama dengan manajemen harus secara periodik melaporkan kepada para pemangku kepentingan mengenai profil risiko organisasi serta struktur dan kinerja sistem pengendalian intern organisasi baik.

Hasil akhir skor/angka penilaian terhadap variabel Y kinerja organisasi adalah sebesar 4,19, yang dikategorikan baik. Analisis variabel Y kinerja organisasi menunjukkan bahwa kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen berdasarkan segi produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, telah dijalankan oleh setiap pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai peraturan yang berlaku, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi dapat berhasil baik apabila Sistem Pengendalian Intern Pemerintah diterapkan, dipelihara dan perbaikan efektivitas berkesinambungan mencakup seluruh proses yang terkait dengan proses penelitian dan pengembangan pascapanen pertanian dan proses lain yang mendukung sehingga tercapainya sasaran mutu yang telah ditetapkan (Tabel 4).

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Hitung Variabel Y Kinerja Organisasi

Dimensi	Indikator	M	Kriteria Perkiraan
Produktivitas	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan kerja	4,07	Baik
	Organisasi dapat melaksanakan capaian	4,05	Baik
	Jumlah	4,06	Baik
Kualitas Pelayanan	Pegawai menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	4,24	Sangat Baik
	Pencapaian sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan telah optimal	4,24	Sangat Baik
	Temuan perbaikan kualitas dari analisis kinerja merupakan prioritas perbaikan	4,31	Sangat Baik
Responsivitas	Jumlah	4,26	Sangat Baik
	Pegawai membantu pengguna dan memberikan pelayanan yang optimal	4,31	Sangat Baik
	Kecepatan melayani (kesigapan dan ketulusan) terdiri dari pegawai dalam menjawab pertanyaan dan memenuhi permintaan pengguna	4,19	Baik
Responsibilitas	Pelayanan dengan cermat, yaitu sungguh-sungguh dan focus dalam memberikan pelayanan	4,03	Baik
	Jumlah	4,18	Baik
	Organisasi didukung sarana dan prasarana yang memadai	4,12	Baik
Akuntabilitas	Organisasi didukung SDM yang andal, trampil dan kompeten	4,10	Baik
	Jumlah	4,11	Baik
	Organisasi memiliki tata kelola (<i>corporate governance</i>) secara tertulis	4,36	Sangat Baik
Akuntabilitas	Organisasi mempunyai aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan	4,16	Baik
	Delegasian wewenang tugas dan tanggung jawab sesuai dengan struktur organisasi	4,50	Sangat Baik
	Jumlah	4,34	Sangat Baik

Pada Tabel 4, dimensi penilaian tertinggi terdapat pada akuntabilitas dengan nilai rata-rata 4,34, yang dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki tata kelola yang baik sehingga berdampak kepada kinerja organisasi. Sedangkan dimensi penilaian terendah terdapat pada dimensi produktivitas dengan rata-rata sebesar 4,06, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya disiplin kerja bagi semua perusahaan atau instansi terkait karna sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun sebuah organisasi, yang dimana disiplin kerja adalah sikap untuk mengubah perilaku dan tanggung jawab terhadap peraturan yang telah diterapkan sebuah organisasi.

Korelasi penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen menunjukkan hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Korelasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah/SPIP (Variabel X) dan Kinerja Organisasi (Variabel Y)

		Correlations		
			SPIP	Kinerja Organisasi
Spearman's rho	SPIP	Correlation Coefficient	1.000	.566**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	58	58
Kinerja Organisasi		Correlation Coefficient	.566**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	58	58

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

Nilai korelasi diketahui sebesar 0,566, berdasarkan pengaruh variabel X penerapan SPIP terhadap variabel Y kinerja organisasi adalah sedang. Artinya, terdapat hubungan (korelasi) yang signifikan antara penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (variabel X) dengan Kinerja Organisasi (variabel Y). Hal ini menandakan bahwa jika penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang baik cenderung menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula di Balai Besar Pascapanen.

Koefisien determinasi (Kd) menunjukkan hasil sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Menggunakan Aplikasi SPSS 22.0

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.308	4.69621

a. Predictors: (Constant), SPIP

Pada Tabel 6, nilai korelasi/hubungan (R) adalah sebesar 0,566. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,320. Hal ini berarti bahwa

pengaruh variabel bebas (Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah/SPIP) terhadap variabel terikat (Kinerja Organisasi) adalah sebesar 32,0%.

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Balai Besar Pascapanen dipengaruhi oleh kinerja organisasi sebesar 32,0%, dan selebihnya 68,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar SPIP. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor lain tersebut berupa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern, yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam unit kerjanya. Dengan kata lain, penerapan SPIP (variable X) memberikan kontribusinya sebesar 32,0% terhadap kinerja organisasi (variabel Y).

KESIMPULAN

Dari penelitian tentang pengaruh penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama: penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian sudah dilakukan dengan baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Penilaian tertinggi terdapat pada dimensi penilaian risiko dengan nilai sebesar 4,25, yang dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal penanganan risiko, Balai Besar Pascapanen telah mengidentifikasi sebab dan dampak risiko terhadap seluruh kegiatan yang ada di balai. Dibandingkan dengan dimensi yang lain, penilaian terendah terdapat pada dimensi pemantauan pengendalian intern dengan nilai rata-rata sebesar 3,95, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan perlunya pengetatan pengawasan terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Rendahnya pemantauan pengendalian intern dapat memperburuk kualitas kinerja organisasi.

Pemantauan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan.

Kedua: kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian dinilai baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Penilaian tertinggi terdapat pada dimensi akuntabilitas dengan nilai rata-rata 4,34, yang dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan setiap kegiatan organisasi konsisten dengan pencapaian target. Dibandingkan dengan dimensi yang lain, penilaian terendah terdapat pada dimensi produktivitas dengan nilai rata-rata sebesar 4,06, yang dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap produktivitas. Kemampuan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan potensi dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan yang pada gilirannya dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

Ketiga: penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian. Dalam uji *Rank Spearman Correlation* diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,566, artinya tingkat kekuatan hubungan sedang antara variabel penerapan SPIP dengan variabel kinerja organisasi. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,320. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah/SPIP) terhadap variabel terikat (Kinerja Organisasi) adalah sebesar 32,0%. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Balai Besar Pascapanen dipengaruhi oleh kinerja organisasi sebesar 32,0%, dan selebihnya 68,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar SPIP. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor lain tersebut berupa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern, yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai dalam unit kerjanya. Dengan kata

lain, penerapan SPIP (variable X) memberikan kontribusinya sebesar 32,0% terhadap kinerja organisasi (variabel Y).

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agoes, Soekrisno. 2013. *Etika Bisnis dan Profesi, Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Edisi Revisi. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2010. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Maksum, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Buku Beta.
- Mulyadi, Deddy. 2013. *Administrasi Publik untuk Pelayanan Publik (Konsep dan Praktek Administrasi dalam Penyusunan SOP, Standar Pelayanan, Etika Pelayanan, Inovasi untuk Kinerja Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama.

Jurnal:

- Sari, Lena Ratna; Purnamasari, Irma dan Seran, G. Goris. 2018. "Analisis Pengawasan pada Sekretariat Daerah Kota Bogor". *Jurnal GOVERNANSI*, Volume 4 Nomor 2, Oktober, 87-100.

Peraturan Perundang-undangan:

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BALAI BESAR PASCAPANEN KEMENTERIAN PERTANIAN

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.umm.ac.id Internet	42 words — 1%
2	ojs.iainbatusangkar.ac.id Internet	34 words — 1%
3	dokumen.tech Internet	30 words — 1%
4	eprints.ubhara.ac.id Internet	27 words — 1%
5	ejournal.stiesia.ac.id Internet	25 words — 1%
6	journal.uinjkt.ac.id Internet	25 words — 1%
7	untirta.ac.id Internet	22 words — 1%
8	journal.student.uny.ac.id Internet	19 words — 1%
9	repositori.umsu.ac.id Internet	19 words — 1%

10	repository.unpad.ac.id Internet	17 words — < 1%
11	www.ppm-manajemen.ac.id Internet	17 words — < 1%
12	kimia.fmipa.unesa.ac.id Internet	16 words — < 1%
13	"People Perception Towards Public Reading Room Service Of City Garden In Surabaya", 'Universitas Airlangga' Internet	15 words — < 1%
14	digilib.ulm.ac.id Internet	15 words — < 1%
15	jurnal.fkip.uns.ac.id Internet	15 words — < 1%
16	apriliana180490.wordpress.com Internet	14 words — < 1%
17	www.jontarnababan.com Internet	14 words — < 1%
18	fisipuntan.org Internet	13 words — < 1%
19	pekbis.ejournal.unri.ac.id Internet	13 words — < 1%
20	repository.trisakti.ac.id Internet	13 words — < 1%
21	abu-muthi.blogspot.com Internet	

11 words — < 1%

22 docplayer.net
Internet

10 words — < 1%

23 repository.unmuhjember.ac.id
Internet

10 words — < 1%

24 www.unisbank.ac.id
Internet

10 words — < 1%

25 amirahmoon.blogspot.com
Internet

9 words — < 1%

26 e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id
Internet

9 words — < 1%

27 sultanist.ac.id
Internet

9 words — < 1%

28 www.batangharikab.go.id
Internet

9 words — < 1%

29 www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id
Internet

9 words — < 1%

30 yannacirebon.blogspot.com
Internet

9 words — < 1%

31 aglk.us
Internet

8 words — < 1%

32 ardydii.wordpress.com
Internet

8 words — < 1%

33 etd.lib.metu.edu.tr

Internet

8 words — < 1%

34 ojs.uho.ac.id
Internet

8 words — < 1%

35 repository.fisip-untirta.ac.id
Internet

8 words — < 1%

36 repository.uinbanten.ac.id
Internet

8 words — < 1%

37 tengku-indra.blogspot.com
Internet

8 words — < 1%

38 www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id
Internet

8 words — < 1%

39 repository.mercubuana.ac.id
Internet

7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF