

**PENGENDALIAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
DAERAH (BPKAD) PADA PEMERINTAH KABUPATEN RAJA AMPAT**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**SURI CAROLINE BURDAM**

**12150056**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

# HALAMAN PENGANTAR

## SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Akuntansi

**Disusun Oleh:**

**SURI CAROLINE BURDAM**

**12150056**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SURI CAROLINE BURDAM  
NIM : 12150056  
Program studi : AKUNTANSI  
Fakultas : BISNIS  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

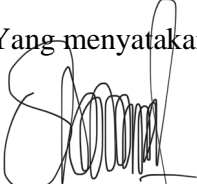
**“PENGENDALIAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH (BPKAD) PADA PEMERINTAH KABUPATEN RAJA  
AMPAT”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 30 Januari 2022

Yang menyatakan

  
(Suri Caroline Burdam)  
NIM.12150056

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**“PENGENDALIAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN KARYAWAN  
BAGIAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)  
PEMERINTAHAN KABUPATEN RAJA AMPAT”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**SURI CAROLINE BURDAM**

12150056

dalam Ujian Skripsi Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Akuntansi pada tanggal 25 November 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Astuti Yuli Setyani, SE., M.Si., Ak., CA.

(Ketua Tim Penguji)

2. Rossalina Christanti, S.E, M.Acc

(Dosen Penguji)

3. Eka Adhi Wibowo, SE., M.Sc

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 13 Desember 2021

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Christine Novita Dewi, SE, MAcc, Ak, CA.CMA.,CPA.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGENDALIAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PADA PEMERINTAHAN KABUPATEN RAJA AMPAT”

Yang saya kerjakan dengan sabar, dan penuh keyakinan untuk melengkapi persyaratan agar menjadi Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya telah tercantum sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi adalah plagiat atau tiruan karya dari pihak lain, maka saya bersedia mendapatkan sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, Oktober 2021



Suri Caroline Burdam

## HALAMAN MOTTO

“Janganlah takut, sebab Aku telah menebus engkau, Aku telah memanggil engkau dengan namamu, engkau ini kepunyaan-Ku. Apabila engkau menyeberang melalui air, Aku akan menyertai engkau, atau melalui sungai-sungai, engkau tidak akan dihanyutkan; apabila engkau berjalan melalui api, engkau tidak akan dihanguskan, dan nyala api tidak akan membakar engkau.” esa a 43:1-2 TB



## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini sebagai persembahan terindah untuk :**

Tuhan Yesus, oleh karna kasihNya dan kebaikanNya saya dapat menyelesaikan Skripsi saya.

Papa dan Mama yang selalu memberikan support dan mendoakan keberhasilan pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan.

Terima kasih atas doa dan motivasi yang telah diberikan Titi, Kokong dan Adik-adik, saudara, keluargaku, sahabatku Oktaviana Hertanti dan Brigitta Dwi Saputri dan teman-teman seperjuangan lainnya, berkat kalian semua skripsi ini dapat terselesaikan.

Terimakasih kepada Pak Eka Adhi Wibowo S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing saya, memberikan waktu, kritik dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Almamaterku

DUTA WACANA

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus yang oleh karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Audit Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Menilai Keefektifan Kinerja Pegawai Negeri Bagian Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah pada Pemerintahan Kabupaten Raja Ampat” Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Kiranya hasil penulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Yogyakarta, 1 Oktober 2021

Penulis



Suri Caroline Burdam



## DAFTAR ISI

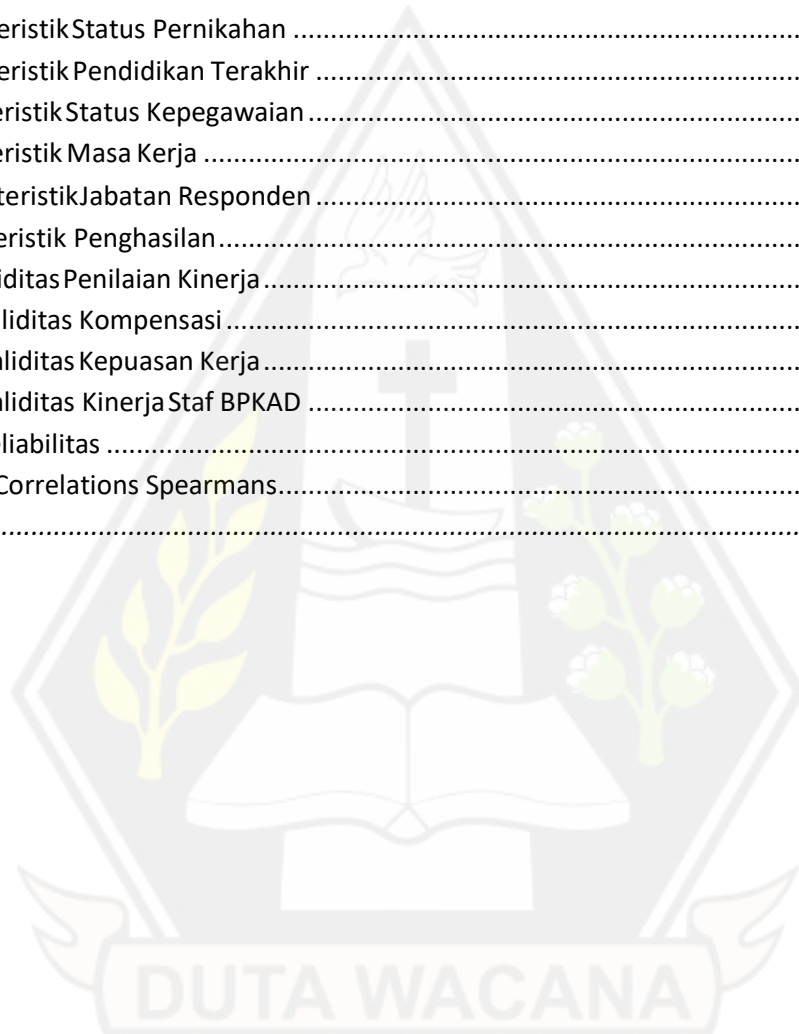
### Contents

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN 1.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Sistem Pengendalian Manajemen.....	6
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen.....	6
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Pengendalian Manajemen.....	7
2.1.3 Pihak yang Bertanggung Jawab Terhadap Pengendalian.....	9
2.2. Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.2.3 Penilaian Kinerja ASN.....	11

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	15
2.5 Kerangka Pemikiran.....	18
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	19
METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	21
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.1.2 Struktur Organisasi .....	22
3.2 Populasi Dan Sampel .....	23
3.1.2 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel .....	24
3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya.....	24
3.3.1 Variabel Penelitian .....	24
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	25
BAB IV .....	29
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Hasil Pengolahan Data .....	29
4.1.1 Karakteristik Sampel.....	29
4.2 Uji Validitas .....	34
4.2.1 Uji Validitas Penilaian Kinerja.....	36
4.2.2 Uji Validitas Kompensasi.....	37
4.2.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	38
4.2.4 Uji Validitas Kinerja Staf BPKAD.....	39
4.3 Uji Reliabilitas .....	40
4.4 Uji Korelasi.....	41
4.5 Uji T.....	45
BAB V.....	46
KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1 Kesimpulan .....	46
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN 1 .....	50

## DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3 1 Skor Skala likert Modifikasi Sugiono(2006) .....	26
Tabel 4 1 Karakteristik Sampel Jenis Kelamin .....	30
Tabel 4 2 Karakteristik Usia .....	31
Tabel 4 3 Karakteristik Status Pernikahan .....	31
Tabel 4 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	32
Tabel 4 5 Karakteristik Status Kepegawaian .....	32
Tabel 4 6 Karakteristik Masa Kerja .....	33
Tabel 4 7 Karakteristik Jabatan Responden .....	33
Tabel 4 8 Karakteristik Penghasilan .....	34
Tabel 4 9 Uji Validitas Penilaian Kinerja .....	36
Tabel 4 10 Uji Validitas Kompensasi .....	37
Tabel 4 11 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	39
Tabel 4 12 Uji Validitas Kinerja Staf BPKAD .....	40
Tabel 4 13 Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4 14 Data Correlations Spearmans .....	41
Tabel 4 15 Uji T .....	45



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran (dibuat Visio 2013)..... 18

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi BPKAD RAJA AMPAT..... 22



## DAFTAR LAMPIRAN 1

Lampiran 1 .....	50
Lampiran 2 .....	51
Lampiran 3 .....	59
Lampiran 4 .....	62
Lampiran 5 .....	64
Lampiran 6 .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN 2

Hal Persetujuan .....	68
-----------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN 3

Kartu Konsul .....	69
--------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN 4

Lembar Revisi dan Bukti ACC .....	70
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN 5

Poin Keaktifan .....	71
----------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN 6

Turnitin. ....	72
----------------	----

## **ABSTRAK**

# **PENGENDALIAN MANAJEMEN UNTUK MENILAI KEEFEKTIFAN KINERJA PEGAWAI NEGERI BAGIAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PADA PEMERINTAH KABUPATEN RAJA AMPAT**

**Suri Caroline Burdam**

**12150056**

**Progam Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Email: [Suriburdam56@gmail.com](mailto:Suriburdam56@gmail.com)**

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan penilaian kinerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap tingkat keefektifan kinerja Staf di bagian BPKAD Kab Raja Ampat data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada Pegawai Negeri/Honorer Kab Raja Ampat dan wawancara langsung kepada Kepala Badan BPKAD Kab Raja Ampat. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri dan Honorer di bagian Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Raja Ampat yang berjumlah 82 orang. Alat analisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi menggunakan alat sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Penilaian Kinerja memiliki hubungan yang positif kepada Tingkat Keefektifan Kinerja Pegawai Negeri atau Honorer. 2) Kompensasi memiliki hubungan yang positif kepada Tingkat Keefektifan Kinerja Pegawai Negeri atau Honorer. 3) Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif Tingkat Keefektifan Kinerja Pegawai Negeri atau Honorer.

## **ABSTRACT**

# **MANAGEMENT CONTROL TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS SECTION OF THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY (BPKAD) AT THE RAJA AMPAT REGENCY GOVERNMENT**

**Suri Caroline Burdam**

**12150056**

**Accounting Study Program, Faculty of Business, Duta Wacana Christian University,**

**Yogyakarta Email: [Suriburdam56@gmail.com](mailto:Suriburdam56@gmail.com)**

### **Abstract**

The purpose of this study was to analyze the relationship between performance appraisal, compensation and job satisfaction on the level of effectiveness of ASN/Honorer performance in the BPKAD of Raja Ampat Regency. The data used were primary data obtained through distributing questionnaires to Civil Servants/Honorary Officers of Raja Ampat Regency and direct interviews. to the Head of the Raja Ampat Regency BPKAD Agency. The population in this study were Civil Servants and Honorary Officers in the Regional Financial and Asset Management Agency of Raja Ampat Regency, amounting to 82 people. The analysis tool uses descriptive statistics and regression analysis uses simple tools. The results of this study indicate: 1) Performance Assessment has a positive relationship to the Effectiveness Level of ASN/Honorer Performance. 2) Compensation has a positive relationship to the Effectiveness Level of ASN/Honorer Performance. 3) Job Satisfaction has a positive relationship with the

Effectiveness Level of ASN/Honorer  
Performance.





# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik berupa fisik atau pikiran kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian yang sudah ditentukan sebelumnya disebut dengan Pegawai (Hasibuan. 2007). Pegawai menurut Widjaja (2004) merupakan tenaga kerja manusia, yang bekerja secara jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) karena senantiasa dibutuhkan. Dari KBBI pegawai adalah seseorang yang bekerja dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil yang baik pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sendiri merupakan badan pemerintah yang bertugas mengkoordinir pengelolaan aset daerah. Untuk menyampaikan secara luas aset daerah merupakan barang yang dibeli maupun diperoleh dari beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun perolehan lainnya yang berstatus sah. Barang-barang tersebut yang milik daerah dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu tanah, peralatan dan mesin, gedung dan bangunan, jalan, irigasi dan jaringan, aset tetap lainnya serta konstruksi dalam pengerjaan (Said. 2017). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan sebuah instansi yang juga memiliki pegawai negeri dan honorer sebagai sumber daya manusia.

Pegawai memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, organisasi ataupun instansi, baik instansi pemerintah ataupun swasta. Dalam hal ini yang merupakan pegawai negeri

yang memiliki tingkat terpenting pengelolaan organisasi maupun instansi berkerja sekuat tenaga agar dapat mendapatkan penghargaan dan imbalan yang adil terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Agar kinerja pegawai negeri dapat memberikan kinerja yang baik untuk melayani masyarakat maupun pemerintahan, beberapa hal yang akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: insentif atau gaji, lingkungan kerja yang kompetitif, rekan kerja yang mendukung, peluang promosi, dan seterusnya. Ada faktor pendukung kinerja yang dapat oleh ditentukan sistem pengendalian manajemen. Untuk dapat mengetahui dan memastikan hasil dari korelasi keefektivan kinerja pegawai terhadap sistem pengendalian manajemen, dalam hal inipun tim manajemen perlu melakukan sebuah auditing guna mengetahui penilaian terhadap kinerja dari pegawai negeri secara menyeluruh.

Audit merupakan suatu proses yang sistematis yang dapat memperoleh dan mendapatkan bukti secara mengevaluasi sebuah objektif tentang suatu pernyataan-pernyataan mengenai kejadian yang terjadi atau suatu khusus maupun kegiatan yang bertujuan menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan dapat tersebut dengan suatu kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya dapat diberikan kepada pemakai yang berkepentingan (Ulum, 2009).

Dalam proses auditing memerlukan pengendalian manajemen diperlukan untuk menguji penilai kinerja baik bagi setiap individu pegawai negeri maupun untuk pimpinan. Maka sebab itu pengendalian manajemen dapat dirancang secara sistematis dan struktur serta dapat dijalankan secara periodik untuk dapat menghasilkan suatu penilaian yang obyektif dan juga adil (Halim dkk, 2003). Penilaian dari suatu kinerja tersebut dapat bermanfaat bagi seorang pegawai dan seorang pimpinan yang akan dinilai prestasi kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya.

Pengendalian manajemen dapat menerapkan unsur yang terbagi dalam kelompok menjadi struktur pengendalian manajemen dan proses pengendalian manajemen. Yang dapat digolongkan dalam sebuah kelompok struktur pengendalian manajemen yaitu struktur organisasi, jaringan informasi, dan sistem penghargaan. Penerapan dari bagian unsur-unsur pengendalian manajemen tersebut, dapat ditujukan untuk mengetahui berjalannya suatu kegiatan masing-masing bagian telah dilaksanakan dengan baik serta mengarah pada tujuan yang ditentukan. Pengukurannya sendiripun dari suatu kegiatan yang dapat dilihat dengan cara membandingkan suatu tujuan yang dapat diharapkan dengan prestasi yang telah dicapai setiap bagian atau pusat pertanggungjawaban (Prabowo, 2005).

Di samping itu dengan adanya penilaian dari suatu kinerja maka akan ada kaitannya dengan kontraprestasi serta untuk menyadarkan dan meyakinkan bagi pegawai tentang pentingnya suatu tindakan korelasi-perbaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang telah dilaksanakan. Presentasi kinerja adalah jawaban yang dapat berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap individu mempunyai kinerja dengan semangat yang tinggi memiliki kriteria karakteristik yang berbeda-beda, yaitu diantaranya: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan kompetensi.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Kabupaten Raja Ampat memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang bersifat pengelolaan keuangan dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah setempat, selain itu pengelolaan keuangan aset daerah mendapat tugas – tugas lainnya yang akan diberikan oleh Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Untuk memenuhi pencapaian tujuan organisasi, dapat juga diperlukan adanya evaluasi sistem dalam pengendalian manajemen agar dapat menuji apakah kinerja dari pegawai telah efektif dan efisien. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, Penilaian kinerja pegawai BPKAD

di Kabupaten Raja Ampat terdapat beberapa kriteria yang dilihat dari daftar kehadiran pegawai, disiplin waktu, pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai (kinerja), dan loyalitas.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melihat keefektifan kinerja dari pegawai di lingkungan BPKAD melalui evaluasi sistem pengendalian manajemen dengan judul: “Audit Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Menilai Keefektifan Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Raja Ampat”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Hubungan antara peran Audit Sistem Pengendalian Manajemen dalam menilai keefektifan kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Raja Ampat ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara Audit sistem pengendalian manajemen dalam menilai keefektifan kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Raja Ampat

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- A. Peneliti dapat menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan secara teoritis dan praktik mengenai peranan audit sistem pengendalian manajemen untuk menilai kinerja ASN pada instansi pemerintah.
- B. Memberikan masukan yang bermanfaat kepada pimpinan instansi BPKAD dalam melaksanakan sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

- C. Dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pihak lain yang membutuhkan dalam melakukan penelitian dengan isi pokok bahasan yang sama di masa yang akan datang.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian di fokuskan pada audit sistem pengendalian manajemen menggunakan data primer, dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi kepustakaan di BPKAD Kabupaten Raja Ampat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini dari bab per bab sebelumnya yaitu analisa hubungan antara Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Staf BPKAD BPKAD di Kabupaten Raja Ampat dapat disimpulkan dengan demikian:

1. Terhadap hubungan yang positif antara penilaian kinerja dengan kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat menunjukkan nilai signifikan karena lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga menyatakan dengan hubungan antar variabel dengan Kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat dapat diterima. Karena di bagian BPKAD memiliki potensi kemampuan dalam pekerjaannya yang sangat baik.
2. Terdapat hubungan yang positif antara Dari hasil uji analisis yang dilakukan peneliti yaitu variabel Kompensasi dengan Kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat menunjukkan nilai signifikan karena lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga menyatakan dengan hubungan antar variabel dengan Kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat dapat diterima. Dikarenakan di Kabupaten Raja Ampat sendiri memiliki tunjangan yang cukup atau dapat dikatakan sebanding dengan apa yang dikerjakan. Tunjangan di Kabupaten sendiri mendapatkan kebijakan dari Bupati dan Wakil Bupati berupa Gaji Pokok, TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), Insentif, Dana Lauk Pauk dan jika Pegawai Negeri mengikuti

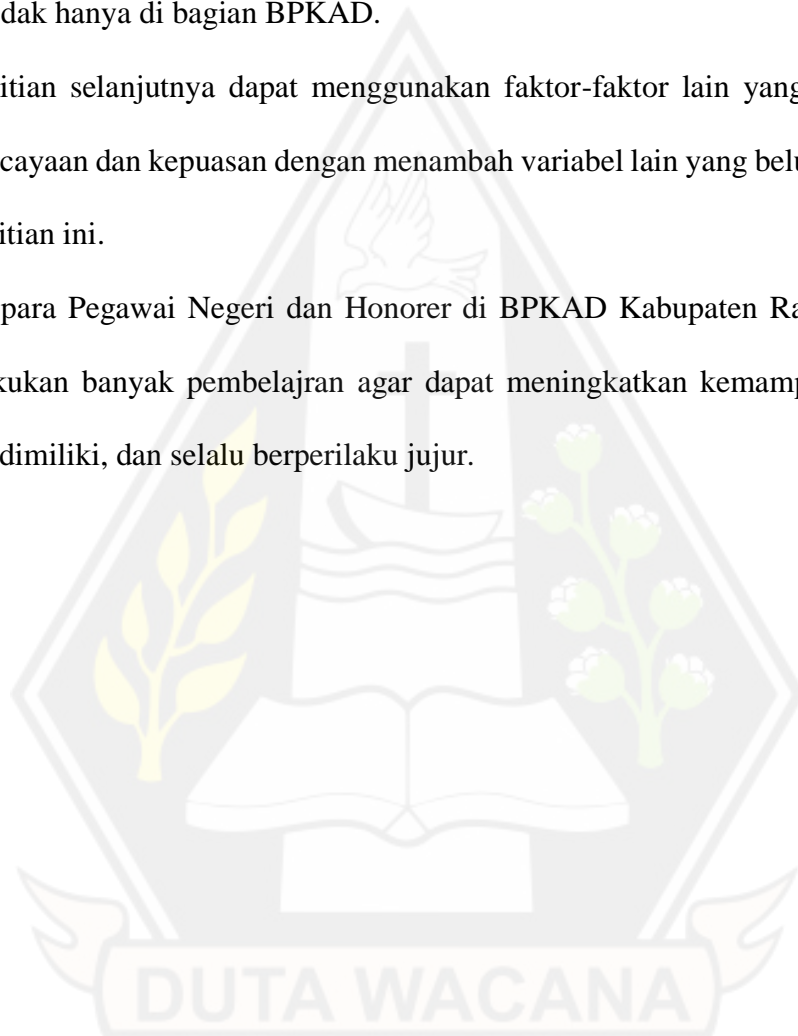
lembur akan mendapatkan Dana Lembur. Bagi seluruh Pegawai Negeri dan Honorer wajib mentaati SOP yang berlaku di Kabupaten Raja Ampat sehingga para Pegawai Negeri dan Honorer benar mengikuti peraturan yang telah berlaku. TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) hanya di peroleh saat Pegawai Negeri itu benar mengikuti atau berkerja dengan benar dari BPKAD melakukan pengecekan melalui daftar kehadiran yang di lakukan 3 kali dalam sehari, pagi,siang dan sore saat waktu selesai berkerja.

3. Terdapat hubungan yang positif antara Dari hasil uji analisis yang dilakukan peneliti yaitu variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat menunjukkan nilai signifikan karena lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga menyatakan dengan hubungan antar variabel dengan Kinerja Staf BPKAD pada pegawai negeri di kabupaten raja ampat dapat diterima. Para Pegawai Negeri dan Honorer khususnya di bagian BPKAD mengalami kepuasan kerja dikarenakan merasa mampu dalam berkerja mencapai dengan tujuan dari SOP di BPKAD dan menyelesaikan tugas dengan baik tepat teliti atasan dan bawahan dari BPKAD tidak membeda-bedakan satu dari antara lain sehingga Staf Honorer pun merasa nyaman melakukan tugasnya dengan baik..

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan memperbanyak ruang lingkup dari dinas-dinas lain sehingga dapat mengetahui titik kelemahan dari tempat penelitian dan tidak hanya di bagian BPKAD.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan dengan menambah variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Bagi para Pegawai Negeri dan Honorer di BPKAD Kabupaten Raja Ampat dapat melakukan banyak pembelajaran agar dapat meningkatkan kemampuan kerja yang telah dimiliki, dan selalu berperilaku jujur.





## DAFTAR PUSTAKA

- Darianti, K., Wahyuni, M. A., & Yuniarta, G. A. (2017). PENGUKURAN EFEKTIVITAS KINERJA BERDASARKAN METODE PERFORMANCE PRISM PADA LPD DESA PAKRAMAN PANJI KECAMATAN SUKASADA. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 1-9.
- Mas'udi. (2014). PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 56 JAKARTA. *Jurnal Mix*, 260-269.
- Oktaviana, L. (2015). PERAN AUDIT INTERNAL GUNA MENINGKATKAN KINERJA (STUDI KASUS DI PT BPR ARMINDO KENCANA MALANG). *PARSIMONIA*, 111-122.
- Susliyanti, E. D., & Binawati, E. (2020). PENGARUH AKUNTABILITAS KEUANGAN DAN AKUNTABILITAS KINERJA TERHADAP KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN MASYARAKAT ATAS PENGGUNAAN DANA DESA. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1-12.
- Yukmi, M, A., & Meriyani. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA AUDITOR DAN PENERAPAN AUDIT INTERNAL TERHADAP SISTEM PENGENDALIAN INTERN PADA KANTOR PERWAKILAN BPKB PROVINSI SUMATRA BARAT. *JURNAL KAJIAN AKUNTANSI DAN AUDITING*, 54-64.

