

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN KOTA
METRO**

Oleh:

**YESI LITA SARI
NPM. 2103030040**



**Program Studi Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H / 2025 M**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN
KOTA METRO**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas dan Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun)

Oleh:

**YESI LITA SARI
NPM. 2103030040**

Pembimbing: Witantri Dwi Swandini, M.Ak

Program Studi Akuntansi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1447 H / 2025 M**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.febi.metroainv.ac.id, e-mail: febi.ainv@metroainv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh:

Nama : YESI LITA SARI
NPM : 2103030040
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR
KECAMATAN KOTA METRO

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 28 Mei 2025
Dosen Pembimbing

Witantri Dwi Swandini, M.Ak
NIP. 199001082020122017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR
KECAMATAN KOTA METRO

Nama : Yesi Lita Sari

NPM : 2103030040

Jurusan : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 28 Mei 2025
Dosen Pembimbing



Witantri Dwi Swandini, M.Ak
NIP. 199001082020122017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Website: www.metroain.ac.id, E-mail: iainmetro@metroain.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-1483/In 28.3/D/PP.00-9/07/2025

Skripsi dengan judul : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN KOTA METRO, disusun oleh: Yesi Lita Sari, NPM: 2103030040, Jurusan: Akuntansi Syariah (AKS), telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Rabu, 17 Juni 2025.

TIM PEMBAHAS:

Ketua/Moderator	: Witantri Dwi Swandini, M.Ak	(.....)
Pembahas I	: Liberty, SE, MA	(.....)
Pembahas II	: Fikri Rizki Utama, M.S.Ak	(.....)
Sekretaris	: Dwi Retno Puspita Sari, M.Si	(.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Dwi Santoso, M.H

NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN KOTA METRO

Oleh:

YESI LITA SARI

NPM. 2103030040

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, permasalahan seperti rendahnya tingkat kehadiran, lemahnya pengawasan internal, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta menurunnya motivasi akibat minimnya insentif masih kerap terjadi, termasuk di kantor kecamatan se-Kota Metro.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 73 responden ASN aktif di lima kantor kecamatan di Kota Metro, melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, kemudian dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Sebaliknya, kompetensi SDM dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi memiliki peran lebih dominan dibandingkan sistem pengendalian internal dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori akuntansi sektor publik dan menjadi bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Kata kunci: *Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, Kinerja pegawai ASN.*

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yesi Lita Sari
NPM : 2103030040
Prodi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 5 Juni 2025
Yang menyatakan,



Yesi Lita Sari
NPM.2103030040

HALAMAN MOTTO

وَسِعَهَا إِلَّا نَفْسًا لِّلَّهِ يُكَلِّفُ لَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Daniel Baskara Putra – Hindia)

"Selesaikan apa yang telah kamu mulai”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat-Nya atas segala rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan dalam menyelesaikan karya ini bukanlah hal yang mudah. Namun berkat doa, dukungan, dan cinta dari orang-orang terdekat, penulis dapat melewati setiap tantangan dengan penuh harapan dan keyakinan. Dengan kerendahan hati, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Supriyono dan Ibu Siti Jumiah yang telah memberikan cinta, doa, dukungan, dan semangat tiada henti dalam setiap langkah hidup penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tak ternilai. *You are my forever home.*
2. Adik tercinta, Ayin Sujua Febriyani yang selalu memberikan semangat, pelukan hangat, dan keceriaan di setiap hari-hari penulis. *You're absurd, but somehow always there when I need someone to cheer me up.*
3. Ibu Witantri Dwi Swandini, M. Ak selaku dosen pembimbing, terima kasih atas bimbingan, kesabaran, dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. *I'm deeply grateful for your support.*
4. Sahabat-Sahabat tersayang, Anandita Vivian Salsa Billa, Mely Widiyastuti, dan Olivia Yonata, terima kasih telah menjadi teman berbagi cerita, tawa, dan semangat dalam suka maupun duka. Kehadiran kalian adalah bentuk rehat

paling menyenangkan dari segala kesibukan dan stres selama proses ini berlangsung. Hidup tanpa kalian? *Like a skripsi without a conclusion*: terasa hampa.

5. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Akuntansi Syariah, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik ini. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan kenangan yang indah selama ini.
6. Diri sendiri, Yesi Lita Sari yang telah berjuang sejauh ini dengan segala keterbatasan, kegagalan, air mata, dan harapan. Terima kasih telah terus bertahan, tidak menyerah, dan tetap melangkah meski dalam keterpurukan. Skripsi ini adalah bukti bahwa usaha, keyakinan, dan doa tak pernah sia-sia.
7. Almamater tercinta, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro tempat yang telah memberikan ruang untuk belajar, bertumbuh, dan mengukir cerita kehidupan. Terima kasih atas setiap pelajaran dan pengalaman yang akan selalu saya bawa ke mana pun langkah ini menuju.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro” ini sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.Kons selaku Rektor IAIN Metro Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di lingkungan akademik ini.
2. Bapak Dr. Dri Santoso selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro yang telah memberikan arahan dan kebijakan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Atika Lusi Tania, M.Acc.,Ak.,CA.,A-CPA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah yang telah memberikan bimbingan serta persetujuan terhadap penelitian ini.
4. Ibu Witantri Dwi Swandini, M.Ak selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Metro yang telah memberikan ilmu serta wawasan selama masa perkuliahan yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh pegawai kantor kecamatan di Kota Metro yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan memberikan data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
7. Orang tua serta keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan moral, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan ke depannya. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi setiap usaha kita.

Metro, 28 Mei 2025
Peneliti,



Yesi Lita Sari
NPM. 2103030040

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
F. Penelitian Relevan	15
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Teori Perilaku Organisasi.....	18
B. Konsep Teori Kinerja Pegawai.....	20
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	22
3. Indikator Kinerja Pegawai	25
C. Konsep Teori Sistem Pengendalian Internal	27
1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal	27
2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal	29
3. Indikator Sistem Pengendalian Internal.....	30

D.	Konsep Teori Kompetensi SDM	32
1.	Pengertian Kompetensi SDM	32
2.	Indikator Kompetensi SDM.....	34
E.	Konsep Teori Motivasi Kerja	35
1.	Pengertian Motivasi Kerja	35
2.	Indikator Motivasi Kerja	37
F.	Kerangka Berpikir.....	39
G.	Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN		45
A.	Rancangan Penelitian.....	45
B.	Definisi Operasional Variabel	46
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	47
D.	Teknik Pengumpulan Data	48
E.	Instrumen Penelitian	50
F.	Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		62
A.	Deskripsi Lokasi Penelitian	62
1.	Gambaran Umum Kota Metro dan Wilayah Administratif Kecamatan.....	62
2.	Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kota Metro.....	64
B.	Deskripsi Hasil Tanggapan Responden.....	65
C.	Hasil Analisis Data.....	71
1.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	71
2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
3.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
4.	Hasil Uji Hipotesis	78
5.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
D.	Pembahasan	82
1.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro	82
2.	Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro	84
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro	86
4.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro	88

BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	144

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Survei IKM.....	4
Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan.....	5
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3. 2 Penyusunan Instrumen	50
Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian	66
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	67
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden.....	68
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden.....	68
Tabel 4. 6 Jabatan Responden	69
Tabel 4. 7 Kantor Kecamatan Tempat Bekerja Responden.....	71
Tabel 4. 8 Uji Validitas.....	72
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	74
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4. 14 Uji t (Parsial)	79
Tabel 4. 15 Uji F (Simultan)	80
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	39
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2. Outline Skripsi
- Lampiran 3. Alat Pengumpulan Data
- Lampiran 4. Izin Research
- Lampiran 5. Balasan Izin Research
- Lampiran 6. Formulir Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- Lampiran 8. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
- Lampiran 9. Tabulasi Data
- Lampiran 10. Hasil Output SPSS
- Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan desentralisasi saat ini, akuntabilitas dan transparansi dalam sektor publik menjadi tuntutan yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor seperti meningkatnya kesadaran masyarakat akan hak-haknya, kemajuan teknologi informasi, dan tuntutan global untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) mendorong pemerintah untuk terus berinovasi dan memperbaiki sistem pengelolaan pemerintah. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah penerapan sistem pengukuran kinerja sektor publik. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah, menciptakan akuntabilitas dan transparansi, serta mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas¹. Pelayanan publik yang mencakup berbagai aspek seperti administrasi kependudukan, pendidikan, kesehatan, transportasi, hingga keamanan, merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat, efektif, dan efisien. Pelayanan ini diatur secara jelas dalam kebijakan publik untuk memastikan bahwa pemerintah menjalankan perannya dengan baik².

¹ Icha Riska Gloria Nainggolan dkk., "Peran Pengukuran Kinerja Sektor Publik Dalam Mewujudkan Good Governance," *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 4 (2024).

² Thoriq Faqih dan Suwarno, "Kinerja Pegawai Pelayanan Publik Bagian Umum dan Surat-Menyurat Sekertariat Daerah Kota Kediri," *Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara* 8, no. 1 (2024).

Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat dinilai melalui peran aparatur pemerintah khususnya yang dikenal sebagai aparatur pemerintah daerah. Sebagai pelaksana pemerintah, aparatur pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja pegawai menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat³. Kinerja pegawai sektor publik telah diatur secara formal dalam beberapa regulasi penting, di antaranya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya⁴. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN & RB) Nomor 6 Tahun 2022 mengatur pengelolaan kinerja pegawai ASN, mulai dari perencanaan, pemantauan, penilaian, hingga tindak lanjut hasil kinerja sebagai dasar pengembangan karir dan pemberian penghargaan⁵. Reformasi birokrasi juga menjadi kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dengan menekankan pada efisiensi, efektivitas, dan

³ Imroatus Sholiha dan Dewi Casmiwati, "Analisis Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tambaksari dalam Menerapkan Good Governance," *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 4 (2024).

⁴ Tjahyo Rawinarno dkk., "Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025," *Jurnal Ilmiah Niagara* 16, no. 2 (2024).

⁵ Badan Kepegawaian Negara, *Buku Panduan Penyusunan & Evaluasi SKP JBT & Pimpinan Unit Kerja Mandiri Berdasarkan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022* (Jawa Barat: Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, 2022).

inovasi dalam pelayanan publik⁶. Namun, meskipun regulasi telah ditetapkan masih ditemukan kendala dalam implementasinya di tingkat kecamatan.

Kecamatan sebagai salah satu unit kerja terdepan dalam struktur pemerintahan, memiliki peran strategis dalam menjembatani hubungan antara pemerintah daerah dengan masyarakat. Kecamatan bertanggung jawab atas berbagai layanan administratif, seperti pengurusan dokumen kependudukan, perizinan usaha kecil, serta berbagai program sosial yang langsung menyentuh masyarakat. Selain itu, kecamatan juga menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan program-program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tingkat daerah. Dengan peran yang sedemikian penting, kualitas kinerja pegawai tingkat kecamatan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan tata kelola pemerintahan di tingkat daerah⁷.

Namun demikian, keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh sistem dan regulasi, tetapi juga sangat bergantung pada kesadaran dan integritas individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks etika dan tanggung jawab, islam menegaskan pentingnya menunaikan amanah serta menyempurnakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58:

نِعْمًا لِلَّهِ إِنَّ ۖ لَعَدْلًا بَآ تَحْكُمُوا أَن سِ النَّآ بَيْنَ حَكْمَتُمْ ذَا ۖ وَإِ ۖ أَهْلِهَا إِلَىٰ مُنْتِ الْآ تُوَدُّوآ أَن يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ ۖ
بَصِيرًا سَمِيعًا ۖ نَ كَا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعِظُكُمْ

⁶ Sri Ramla Dali, Ismet Sulila, dan Juriko Abdussamad, "Pengaruh Perilaku Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di SAMSAT Kota Gorontalo," *Journal Education and Government Wiyata* 2, no. 4 (2024).

⁷ Siti Fatimah, Jauhar Arifin, dan Siti Arbayah, "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Terpadu Kecamatan (Paten) Pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong," *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis* 7, no. 1 (2024).

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil”⁸. Ayat ini mempertegas bahwa dalam menjalankan tugas pelayanan publik, setiap aparatur negara memiliki amanah besar yang harus dijalankan secara adil, transparan, dan profesional. Amanah tersebut mencakup komitmen terhadap sistem kerja yang baik, peningkatan kompetensi, dan dedikasi terhadap pelayanan masyarakat⁹.

Berdasarkan data survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2024 di lima Kantor Kecamatan Kota Metro menunjukkan hasil yang relatif baik dalam aspek pelayanan publik.

Tabel 1. 1

**Data Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Tahun 2024**

Kecamatan	IKM	Kategori
Kecamatan Metro Timur	90,77%	Sangat Baik
Kecamatan Metro Barat	83,94%	Baik
Kecamatan Metro Pusat	83,44%	Baik
Kecamatan Metro Selatan	79,11%	Baik
Kecamatan Metro Utara	77,01%	Baik

Sumber: Kantor Kecamatan Se-Kota Metro

Survei IKM ini mencakup delapan unsur pelayanan, yaitu persyaratan, prosedur, waktu pelayanan, biaya/tarif, produk layanan, kompetensi pelaksana, sarana dan prasarana, serta penanganan pengaduan. Kategori mutu pelayanan dibagi menjadi empat, yaitu: A (Sangat Baik) dengan skor 88,31 –

⁸ H. Abdul Aziz Abdur Rauf dan Al-Hafiz, *Al-Qur'anulkarim* (Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2025).

⁹ Ruhdiara, “Principles of State Organization in Surah An-Nisa’ (4): 58-59,” *Jurnal Dusturiyah* 13, no. 1 (2023).

100,00; B (Baik) dengan skor 76,61 – 88, 30; C (Kurang Baik) dengan skor 65,00 – 76,60; dan D (Tidak Baik) dengan skor 25,00 – 64,99. Hasil survei menunjukkan Kecamatan Metro Timur memperoleh skor tertinggi dengan kategori “Sangat Baik” (90,77%), sedangkan kecamatan lainnya berada dalam kategori “Baik” dengan nilai berkisar antara 77,01% hingga 83,94%.

Meskipun survei di atas menunjukkan tingkat kepuasan yang positif, fenomena ini justru berbanding terbalik dengan kondisi internal organisasi, khususnya dalam hal kehadiran pegawai. Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai kantor kecamatan di Kota Metro.

Tabel 1. 2

**Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Se-Kota Metro
Tahun 2024**

Kecamatan	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
Metro Utara	Mei	34	18	3	0	25	28
	Juni	34	16	5	0	38	43
	Juli	34	23	16	9	34	59
Metro Barat	Mei	35	18	0	44	8	52
	Juni	35	16	0	37	15	52
	Juli	35	23	0	52	39	91
Metro Pusat	Mei	24	18	2	8	103	113
	Juni	24	16	0	33	72	105
	Juli	24	23	0	10	137	147
Metro Selatan	Seluruh Bulan	32	0 (tidak ada data)				
Metro Timur	Seluruh Bulan	45	0 (tidak ada data)				

Sumber: Rekapitulasi Data Presensi Pegawai Kantor Kecamatan Se-Kota Metro

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di beberapa kecamatan di Kota Metro masih belum optimal. Misalnya, di Kecamatan Metro Pusat pada bulan Juli, tercatat sebanyak 137 hari

ketidakhadiran tanpa keterangan, dari total 147 hari absensi dalam 23 hari kerja. Sementara itu, di Kecamatan Metro Utara pada bulan Juni, dari 34 pegawai terdapat 38 hari ketidakhadiran tanpa keterangan dari total 43 hari absensi. Tren serupa juga ditemukan di Kecamatan Metro Barat, di mana pada bulan Juli terdapat 52 hari izin dan 39 hari ketidakhadiran tanpa keterangan, dengan total 91 hari absensi.

Fenomena ini menunjukkan adanya persoalan kedisiplinan yang dapat berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, telah diatur kewajiban, larangan, serta sanksi disiplin bagi PNS yang melanggar aturan. Jenis hukuman disiplin yang ditetapkan dalam regulasi ini terdiri atas tiga kategori, yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Dalam peraturan tersebut ditegaskan bahwa ASN wajib hadir di tempat kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan. Keterlambatan maupun ketidakhadiran tanpa keterangan dapat dikenakan sanksi disiplin, sesuai tingkat pelanggarannya¹⁰.

Lebih lanjut menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, salah satu indikator penilaian kinerja pegawai adalah kualitas kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, dan dedikasi¹¹. Kinerja pegawai sektor publik sangat erat kaitannya dengan kehadiran fisik dan

¹⁰ Eka Deviani dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)* (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022).

¹¹ I Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati, *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama* (Bali: Mpu Kuturan Press, 2021).

kontribusi langsung dalam menjalankan tugas harian. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa aspek utama seperti orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan¹². Dengan demikian, tingkat kehadiran pegawai yang tinggi mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, tingginya tingkat ketidakhadiran dapat menjadi indikasi rendahnya kinerja pegawai, lemahnya pengawasan internal, atau kurangnya motivasi kerja.

Dalam perspektif Islam, pentingnya kualitas kerja juga ditegaskan dalam sabda Rasulullah SAW:

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya” (HR. Al-Baihaqi)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab bukan hanya tuntutan profesional, tetapi juga memiliki dimensi ibadah¹³. Oleh karena itu, disiplin, kehadiran, dan motivasi kerja tidak hanya menjadi ukuran administratif kinerja pegawai, melainkan juga mencerminkan nilai-nilai keislaman dalam menjalankan amanah sebagai pelayan publik.

¹² Muhamad Arif Rohman, “Perbandingan PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019: Tinjauan Substansi dan Implementasi Penilaian Kinerja PNS,” *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana* 1, no. 1 (2022).

¹³ Muhtar Arifin, *40 Hadits Tuntunan Bekerja* (Jawa Tengah: Yayasan The Rufidz Indonesia, 2024).

Secara teoritis, kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis. Istilah kinerja sering kali digunakan untuk menggambarkan tingkat keberhasilan atau prestasi, baik oleh individu maupun kelompok. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu¹⁴.

Sistem pengendalian internal adalah kerangka kerja yang dirancang untuk mengawasi, mengontrol, dan mengarahkan aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian internal yang efektif bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menegaskan bahwa pengendalian internal harus diterapkan dalam setiap aktivitas pemerintahan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi¹⁵.

Kompetensi SDM mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi yang baik, baik dari aspek teknis maupun non-teknis, memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya

¹⁴ Sarsiti, *Akuntansi Sektor Publik* (Cirebon: CV. Green Publisher Indonesia, 2020).

¹⁵ Dadang Suwanda, Ika Agustini, dan Anindita Primastuti, *Praktikum Pengendalian Intern* (Bandung: CV. Cendekia Press, 2023).

secara profesional dan efisien. Dalam sektor publik, kompetensi SDM dapat ditingkatkan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta bimbingan teknis yang relevan dengan tugas mereka. Namun, keterbatasan akses terhadap pelatihan berkala sering kali menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai¹⁶.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pegawai untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mendorong produktivitas pegawai. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, maupun faktor ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif¹⁷.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kecamatan di Kota Metro, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa lemahnya sistem pengendalian internal menyebabkan kurangnya pengawasan, sehingga disiplin kerja belum optimal. Selain itu, keterbatasan pelatihan berkala membuat pegawai kesulitan dalam menangani tugas administratif dan menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem baru. Dari aspek motivasi kerja, beberapa pegawai menyatakan bahwa kurangnya insentif dan penghargaan dari pimpinan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Namun, terdapat pula kecamatan yang

¹⁶ Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, 2019).

¹⁷ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020).

telah menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik, melakukan evaluasi secara rutin, serta memberikan apresiasi kepada pegawai berprestasi, yang berdampak pada meningkatnya disiplin dan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai¹⁸. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai¹⁹. Motivasi kerja pun diketahui memberikan dampak yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai²⁰. Beberapa penelitian lainnya menemukan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai²¹. Selain itu, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan motivasi kerja secara bersama-sama turut mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan²². Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi sektor publik seperti pemerintahan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting di antaranya sistem pengendalian internal,

¹⁸ Yulia Aini dan Dito Aditia Darma Nasution, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan," *Jurnal Aktual* 21, no. 2 (2023).

¹⁹ Sepri Isnain Sjafei, Ridwan, dan Badaruddin, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep," *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* 2, no. 4 (2023).

²⁰ Ima Sulfina dan Andi Firda Yani, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 2 (2023).

²¹ Nitri Mirosea, Ika Maya Sari, dan Dwi Apriza Asfani, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton)," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 7, no. 2 (2022).

²² Amellya, Fitriastuti, dan Efan Elpanso, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi," *Journal Management, Business, and Accounting* 21, no. 1 (2022).

kompetensi SDM, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini saling terkait dan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kecamatan – kecamatan di Kota Metro dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang menarik dan relevan untuk dikaji, terutama dalam konteks peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Kota ini dikenal sebagai salah satu daerah di Provinsi Lampung yang memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan pelayanan publik melalui berbagai inovasi. Pemerintah Kota Metro secara konsisten melakukan berbagai upaya untuk memperkuat sistem birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan misi ke 5 Kota Metro yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (good governance), terhormat, dan bermartabat”.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upayanya mengintegrasikan tiga variabel utama secara simultan dalam tingkat kecamatan di Kota Metro, yang sebelumnya belum banyak diteliti. Untuk itu, penelitian ini menjadi penting karena bertujuan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian**

Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Tingkat kehadiran pegawai yang masih belum optimal

Data absensi menunjukkan adanya ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi di beberapa kecamatan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek internal yang berpotensi memengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

2. Kesenjangan kinerja antar-kecamatan di Kota Metro

Meskipun Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik, terdapat disparitas pencapaian antar-kecamatan, dengan Kecamatan Metro Timur berada pada kategori “sangat baik” sementara beberapa kecamatan lainnya masih memiliki ruang untuk perbaikan.

C. Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada :

1. Penelitian hanya dilakukan di kantor kecamatan yang berada di Kota Metro, Provinsi Lampung.

2. Variabel yang diteliti terbatas pada sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Subjek penelitian ini adalah pegawai ASN yang bekerja di kantor kecamatan Kota Metro.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro?
4. Apakah sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan antara sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Kota Metro.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang akuntansi sektor publik, dengan mengeksplorasi pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Menambah referensi akademik terkait hubungan antara sistem pengendalian internal dengan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pemerintah Daerah Kota Metro
Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas sistem pengendalian internal, pengelolaan SDM, dan strategi peningkatan motivasi kerja guna mempertahankan kinerja pegawai kecamatan yang baik.
 - b. Bagi Instansi Kecamatan

Memberikan panduan dalam memperkuat implementasi pengendalian internal serta mengidentifikasi aspek kompetensi dan motivasi kerja yang perlu terus dikembangkan untuk menjaga pelayanan publik yang berkualitas.

F. Penelitian Relevan

Berikut adalah beberapa penelitian relevan yang menjadi acuan dalam mendukung penelitian ini. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun sektor lainnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sonya Sitanggang (2023) dengan judul *“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir”* bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern pemerintahan, dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kantor Bupati Samosir²³.
Persamaan dengan penelitian ini adalah keduanya mengkaji pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini

²³ Sonya Sitanggang, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir” (Medan, Universitas Media Area Medan, 2023).

tidak menggunakan variabel sistem informasi akuntansi dan menambahkan variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM). Selain itu, objek penelitian juga berbeda, dengan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kota Metro.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Amalia (2024) berjudul “*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 3.091 lebih besar dari t-tabel 2.010 dan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05²⁴. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fitri Amalia terletak pada fokus yang sama dalam mengkaji kompetensi SDM dan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini juga memasukkan variabel tambahan berupa sistem pengendalian internal dan motivasi kerja, yang tidak dibahas dalam penelitian Fitri Amalia.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ficky Ferdiansyah (2023) berjudul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Linggabayu Kabupaten Mandailing Natal*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

²⁴ Fitri Amalia, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar” (Makassar, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024).

signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai t-hitung sebesar 5,373 dan tingkat signifikansi 0,000²⁵. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus yang sama dalam meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan penggunaan pendekatan kuantitatif dalam analisis data. Namun, penelitian ini lebih luas cakupannya karena selain motivasi kerja, juga memasukkan sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM sebagai variabel penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fatma Susantri (2023) dengan judul *“Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare”* meneliti hubungan antara pengendalian internal dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara pengendalian internal dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61%²⁶. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik. Namun, penelitian Fatma Susantri hanya meneliti pengendalian internal, sedangkan penelitian ini juga memasukkan kompetensi SDM dan motivasi kerja sebagai variabel tambahan.

²⁵ Ficky Ferdiansyah, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Linggabayu Kabupaten Mandailing Natal” (Medan, Universitas Media Area Medan, 2023).

²⁶ Fatma Susantri, “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare” (Parepare, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2023).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Perilaku Organisasi

Penelitian ini menggunakan Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) sebagai dasar teori utama (*grand theory*) karena teori ini menjelaskan bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, lingkungan kerja, serta faktor internal seperti kompetensi dan motivasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti kantor kecamatan, perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel. Teori ini berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan organisasi modern untuk memahami dan mengelola sumber daya manusianya. Robbins dan Judge mendefinisikan perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi yang menginvestigasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi¹.

Teori ini membagi analisis perilaku dalam organisasi ke dalam tiga tingkat utama, yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Pada tingkat individu, fokus utamanya meliputi variabel seperti persepsi, kepribadian, motivasi, dan kemampuan. Pada tingkat kelompok,

¹ Agusthina Risambessy dkk., *Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM)* (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2023).

aspek yang dikaji mencakup struktur tim, kepemimpinan, komunikasi, dan konflik. Sementara itu, pada tingkat organisasi, perhatian difokuskan pada struktur organisasi, budaya, sistem pengendalian, serta kebijakan manajerial. Dengan pendekatan ini, teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa perilaku pegawai dalam suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh faktor pribadi, tetapi juga oleh sistem yang diterapkan organisasi, budaya kerja yang dibentuk, serta interaksi antara pimpinan dan rekan kerja.

Keterkaitan antara teori ini dengan variabel dalam penelitian sangat relevan. Variabel sistem pengendalian internal (X1) termasuk dalam aspek struktur organisasi, di mana prosedur, aturan, dan mekanisme kontrol digunakan untuk mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kompetensi SDM (X2) berkaitan dengan aspek tingkat individu, karena menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai yang memengaruhi pemahaman terhadap peran dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, motivasi kerja (X3) merupakan aspek penting dari perilaku individu di organisasi, di mana motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan, ekspektasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik individu, struktur organisasi, maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, teori ini menyediakan kerangka menyeluruh untuk menjelaskan bahwa kinerja

pegawai merupakan cerminan dari bagaimana organisasi membentuk sistem, mengembangkan individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif².

Dalam konteks ASN di instansi pemerintah, teori ini memiliki implikasi penting. Pegawai ASN sebagai pelaksana kebijakan publik tidak selalu memiliki tingkat motivasi dan kompetensi yang sama, dan sistem pengendalian internal di setiap unit kerja pun belum tentu kuat. Maka dari itu, organisasi publik perlu membangun sistem pengendalian yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga memperhatikan aspek perilaku, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung motivasi dan keterlibatan aktif. Teori Perilaku Organisasi menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pemahaman dan pengelolaan perilaku pegawai. Melalui pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antar variabel secara kuantitatif, tetapi juga menekankan pentingnya interaksi antara sistem dan manusia dalam menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

B. Konsep Teori Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik di sektor bisnis maupun pemerintahan. Istilah “kinerja” secara umum merujuk pada

² Risambessy dkk.

hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu maupun organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses serta upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut³.

Kinerja juga erat kaitannya dengan pengukuran keberhasilan terhadap pencapaian tujuan. Tanpa adanya target yang jelas, kinerja sulit untuk diukur secara objektif karena tidak terdapat tolak ukur yang spesifik. Oleh karena itu, kinerja memiliki keterikatan yang erat dengan perencanaan strategis (*strategic planning*), di mana organisasi menetapkan visi, misi, dan tujuan yang hendak dicapai. Pada tingkat organisasi, kinerja individu menjadi elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan strategis. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian pribadi, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi

³ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (Banten: CV. AA. Rizky, 2021).

untuk menetapkan standar kinerja yang jelas sebagai acuan dan alat evaluasi bagi pegawai⁴.

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dilihat dari niat dan kesungguhan dalam menjalankan proses kerja secara bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Mulk ayat 2:

الْعَفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ ۗ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ لِحَيَوٰةٍ وَالْمَوْتِ خَلَقَ لَدِيًّا

Artinya :“(Allah) yang menciptakan mati dan hidup untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang terbaik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa, Maha Pengampun”⁵

Ayat tersebut menekankan bahwa amal perbuatan, termasuk dalam konteks pekerjaan, akan dinilai berdasarkan kualitas dan ketulusan niatnya. Dengan demikian, kinerja pegawai khususnya sebagai pelayan publik memiliki dimensi spiritual apabila dilakukan dengan penuh integritas dan tanggung jawab, sehingga bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja seseorang dalam suatu organisasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

⁴ Sarsiti, *Akuntansi Sektor Publik*.

⁵ Rauf dan Al-Hafiz, *Al-Qur'anulkarim*.

Faktor internal mencakup berbagai aspek yang berasal dari dalam diri individu yang memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kinerja seseorang.

- a) Motivasi, merupakan dorongan dari dalam diri individu yang membuat seseorang mau dan mampu untuk bekerja dengan optimal. Motivasi ini juga berkaitan dengan minat dan kebutuhan yang dirasakan individu. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja yang unggul.
- b) Kepribadian dan emosional, individu yang tenang dan bersemangat cenderung lebih produktif dibandingkan individu yang bekerja di bawah tekanan atau mengalami gangguan emosional.
- c) Kemampuan dan kompetensi, kemampuan individu sangat bergantung pada pendidikan, pengalaman, serta keahliannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, kompetensi profesional juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi ini mencakup kemampuan teknis, manajerial, dan interpersonal yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- d) Minat dan bakat, minat adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat. Semakin tinggi minat seseorang terhadap pekerjaannya, semakin

besar kemungkinan ia mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki minat yang cukup, kinerjanya cenderung menurun. Hal ini berlaku pula untuk bakat, yang merupakan kemampuan alami seseorang yang dapat mempermudah pencapaian tujuan kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup berbagai elemen di luar individu yang dapat memengaruhi kinerjanya, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi individu untuk bekerja secara optimal.

- a) Lingkungan fisik, meliputi kondisi tempat kerja, seperti luas dan kebersihan ruangan, peralatan kerja yang memadai, pencahayaan, ventilasi udara, hingga transportasi yang mendukung mobilitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat individu merasa nyaman, sehat, dan aman sehingga dapat bekerja secara optimal.
- b) Lingkungan nonfisik, meliputi hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan budaya saling menghormati antara rekan kerja, bawahan, serta atasan. Hubungan yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga individu lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
- c) Fasilitas kerja, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang didukung oleh sarana dan prasarana yang

sesuai akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menghambat kinerja individu dan menyebabkan penurunan produktivitas.

- d) Kebijakan dan sistem administrasi, kebijakan organisasi yang jelas dan sistem administrasi yang terstruktur turut memengaruhi kinerja individu. Kebijakan yang baik mencakup deskripsi tugas yang jelas, pembagian wewenang yang tepat, serta prosedur kerja yang mudah dipahami. Dengan sistem yang terorganisir, individu dapat bekerja dengan lebih terarah dan efisien.
- e) Suasana kerja, suasana kerja yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis, memberikan dampak positif pada kinerja individu. Suasana yang nyaman dan kondusif akan membuat individu merasa betah dan termotivasi untuk bekerja lebih keras⁶.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson serta Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai, biasanya dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas atau tugas yang diselesaikan. Indikator ini menilai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.

⁶ Suwindia dan Wati, *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*.

- b. Kualitas, berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, dan dedikasi. Indikator ini mengukur sejauh mana hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kualitas mencakup kesempurnaan hasil pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Waktu, mengukur efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan⁷.
- d. Orientasi pelayanan, menilai sejauh mana pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat atau pihak yang berkepentingan, termasuk sikap responsif dan profesionalisme dalam bekerja.
- e. Komitmen, mencerminkan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi serta loyalitas terhadap organisasi.
- f. Inisiatif kerja, mengacu pada kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan atau keputusan secara proaktif tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.
- g. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Indikator ini bertujuan untuk menilai kontribusi pegawai dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja tim⁸.

⁷ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*.

⁸ Adi Suryanto, Agus Sudrajat, dan Sri Hadiati, *Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara* (Jakarta: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia, 2021).

C. Konsep Teori Sistem Pengendalian Internal

1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal, yang sering disebut sebagai struktur pengendalian intern, merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan spesifik suatu organisasi dapat tercapai. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dilakukan secara berkesinambungan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan terhadap aset, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan⁹.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah bentuk pengendalian internal yang diterapkan secara menyeluruh di lingkungan instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. SPIP bertujuan memberikan keyakinan memadai atas efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan pemerintahan, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan terhadap aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, SPIP juga berfungsi sebagai alat bantu manajemen dalam mengontrol dan mengevaluasi kinerja organisasi serta membentuk sistem pengawasan melekat.

Pelaksanaan SPIP di lingkungan pemerintah daerah merupakan kewajiban kepala daerah dan pimpinan Organisasi Perangkat Daerah

⁹ Sarsiti, *Akuntansi Sektor Publik*.

(OPD), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. Penyelenggaraan SPIP dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, SPIP didefinisikan sebagai proses yang terintegrasi dalam kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, andal dalam pelaporan keuangan, melindungi aset negara, dan mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku¹⁰.

Dalam perspektif nilai-nilai Islam, pengendalian internal dipahami sebagai bentuk pengawasan yang dilandasi oleh amanah dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

اللَّهُ إِنَّ ۖ لَعَدْلًا بِأَنَّ تَحْكُمُوا أَنْ سِ النَّا بَيْنَ حَكْمَتُمْ ذَا وَإِ ۖ أَهْلِهَا إِلَىٰ مُنْتِ الْأُ تُوَدُّوا أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيْعًا نَّ كَا اللَّهُ إِنَّ ۖ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil” (QS. An-Nisa: 58)¹¹.

Ayat tersebut mencerminkan prinsip dasar dalam sistem pengendalian internal, yaitu pentingnya tanggung jawab atas amanah dan keadilan dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks pemerintahan, hal ini berarti

¹⁰ Suwanda, Agustini, dan Primastuti, *Praktikum Pengendalian Intern*.

¹¹ Rauf dan Al-Hafiz, *Al-Qur'anulkarim*.

bahwa setiap pegawai wajib bekerja sesuai prosedur, menaati regulasi, serta menjunjung tinggi integritas dan transparansi dalam pelayanan publik.

Menurut kerangka teori dari COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan organisasi, meliputi efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Dalam organisasi sektor publik seperti kantor kecamatan, penerapan sistem pengendalian internal yang baik akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, dengan memastikan bahwa seluruh prosedur kerja dilaksanakan secara tertib, akuntabel, dan minim risiko kesalahan.

2. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan dibangunnya sistem pengendalian internal, yaitu :

a. Kegiatan yang efektif dan efisien

Efektivitas suatu kegiatan instansi pemerintah tercapai ketika kegiatan tersebut dilaksanakan sesuai rencana dan hasilnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Efisiensi terkait dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal sehingga menghasilkan hasil

berkualitas tinggi dengan penggunaan sumber daya yang sesuai standar.

b. Laporan keuangan yang dapat diandalkan

Keandalan laporan keuangan sangat penting untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Informasi yang disajikan harus akurat dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya agar tidak menyesatkan dan tidak mengakibatkan keputusan yang keliru.

c. Pengamanan aset negara

Aset negara merupakan hasil dari pengelolaan dana publik yang harus dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat. Upaya pengamanan aset dapat dilakukan melalui pembatasan akses, penggunaan petugas keamanan, serta pengelolaan data dan informasi secara ketat.

d. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Setiap kegiatan dan transaksi yang dilakukan instansi pemerintah harus mematuhi kebijakan, prosedur, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menghindari risiko hukum yang dapat merugikan organisasi maupun masyarakat¹².

3. Indikator Sistem Pengendalian Internal

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal terdiri dari lima indikator, yaitu :

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

¹² Suwanda, Agustini, dan Primastuti, *Praktikum Pengendalian Intern*.

Lingkungan pengendalian adalah kondisi dalam instansi pemerintah yang membangun kesadaran seluruh personel tentang pentingnya pengendalian intern dalam melaksanakan tugas mereka. Pimpinan harus menanamkan nilai integritas, menerapkan kebijakan yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta membangun struktur organisasi yang efektif.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko melibatkan identifikasi dan analisis risiko yang dapat mengancam pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pimpinan harus menetapkan tujuan yang jelas, mengidentifikasi dan menganalisis risiko internal maupun eksternal, serta menyiapkan strategi untuk mengelola risiko tersebut.

c. Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*)

Kegiatan pengendalian mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk mengatasi risiko. Beberapa langkah yang diterapkan meliputi pemantauan secara berkala, indentifikasi penyimpangan, serta evaluasi terhadap efektivitas pengendalian yang telah diterapkan.

d. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi yang akurat sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan. Instansi pemerintah harus memiliki sistem informasi yang mampu mencatat dan menyampaikan informasi penting secara efisien. Komunikasi internal dan eksternal juga harus efektif untuk memastikan semua pihak memahami tanggung jawabnya.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses evaluasi terhadap kualitas sistem pengendalian intern yang dilakukan secara terus-menerus. Evaluasi berkala diperlukan untuk mengidentifikasi kelemahan dan memastikan tindakan perbaikan segera dilakukan untuk mengatasi masalah yang ditemukan¹³.

D. Konsep Teori Kompetensi SDM

1. Pengertian Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan pencapaian hasil dalam pekerjaan. Wibowo mengartikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja tertentu. Menurut Sutrisno, secara etimologis kata *competence* berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi mencerminkan dimensi perilaku, keahlian, dan keunggulan individu baik pada tingkat pimpinan maupun staf, yang mencakup tiga unsur utama yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja¹⁴. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki individu, menjadi

¹³ Suwanda, Agustini, dan Primastuti.

¹⁴ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*.

bagian dari kepribadian yang melekat, serta tercermin dalam perilaku yang konsisten dalam berbagai situasi kerja dan pelaksanaan tugas.

Kompetensi SDM merupakan kombinasi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menjadi ciri khas individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Rylatt dan Lohan, kompetensi memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, kompetensi membantu dalam memahami relevansi pembelajaran, memudahkan penerapan keterampilan, serta membuka peluang pengembangan karier melalui pengakuan kualifikasi. Sementara itu, bagi organisasi kompetensi mempermudah pemetaan kebutuhan tenaga kerja, meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan mencocokkan kompetensi pelamar dengan kebutuhan pekerjaan, serta mengarahkan pendidikan dan pelatihan untuk menjembatani kesenjangan keterampilan yang spesifik¹⁵.

Dalam perspektif Islam, kompetensi tidak hanya ditinjau dari aspek kemampuan teknis, tetapi juga mencakup akhlak, kejujuran, dan tanggung jawab moral. Rasulullah SAW bersabda:

“Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Al-Bukhari)

Hadis tersebut menegaskan pentingnya penempatan tugas berdasarkan kompetensi. Seorang pegawai yang kompeten bukan hanya dituntut untuk

¹⁵ Khaeruman.

memiliki pengetahuan dan keterampilan, namun juga amanah serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya¹⁶.

Lebih lanjut, Spencer dan Spencer mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari tiga aspek utama yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*), yang secara keseluruhan memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Teori ini menekankan bahwa individu dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2. Indikator Kompetensi SDM

Menurut Spencer dan Spencer, indikator kompetensi sumber daya manusia (SDM) meliputi tiga elemen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berperan penting dalam memastikan individu dapat memenuhi standar kerja organisasi secara efektif, yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan elemen dasar yang mencakup pemahaman kognitif terhadap informasi dan kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan serta strategi pembelajaran yang relevan. Dengan pengetahuan yang kuat, individu mampu beradaptasi terhadap perubahan, memahami prosedur kerja, dan berkontribusi pada inovasi.
- b. Keterampilan (*Skills*), mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efisien dan bekerja sama dalam tim. Keterampilan ini dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman langsung di tempat kerja,

¹⁶ Lathiefa Rusli dan Diwa Haikal Aditya, "Kompetensi, Islamic Teamwork Terhadap Manajemen Kinerja," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7, no. 2 (2023).

memastikan tenaga kerja mampu menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi optimal.

- c. Sikap (Attitude), mencerminkan respons emosional dan psikologis individu terhadap berbagai situasi kerja. Sikap positif, seperti antusiasme dan tanggung jawab, mendorong produktivitas dan kolaborasi, sedangkan sikap negatif dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung pengembangan sikap positif melalui program pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung¹⁷.

E. Konsep Teori Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja. Sementara itu, Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan motif yang dimilikinya¹⁸. Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat, antusiasme, dan

¹⁷ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*.

¹⁸ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2021).

energi, sehingga individu terdorong untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan serangkaian perilaku dan faktor yang memengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Motivasi kerja mencakup proses yang menggambarkan sejauh mana intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Gitosudarmo menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai sangat menentukan tingkat produktivitas organisasi. Tanpa motivasi yang kuat untuk berkontribusi demi kepentingan bersama, maka pencapaian tujuan organisasi akan sulit tercapai. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor utama keberhasilan organisasi¹⁹. Hasibuan juga mengemukakan bahwa tujuan dari motivasi kerja meliputi peningkatan moral dan kepuasan kerja pegawai, mendorong produktivitas, menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban²⁰.

Dalam perspektif islam, motivasi bekerja tidak semata-mata didasarkan pada imbalan materi, tetapi juga dilandasi oleh niat untuk memberikan manfaat dan melayani sesama. Hal ini ditegaskan dalam sabda Rasulullah SAW:

¹⁹ Indahingwati dan Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

²⁰ Candra Wijaya dan Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal* (Jakarta: Kencana, 2021).

“Sesungguhnya Allah mencintai seorang pekerja yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.” (HR. Al-Baihaqi)

Hadis ini menekankan pentingnya kesungguhan dan tanggung jawab dalam bekerja. Semangat kerja, kedisiplinan, serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik merupakan bagian dari motivasi kerja yang tidak hanya berlandaskan pada tujuan pribadi, tetapi juga mengandung nilai-nilai spiritual dan pengabdian²¹.

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, motivasi manusia timbul dari kebutuhan bertingkat mulai dari kebutuhan dasar (fisiologis) hingga aktualisasi diri. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, semakin tinggi pula dorongan seseorang untuk berprestasi dan berkinerja baik. Selain itu, menurut Herzberg's Two-Factor Theory, faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian juga berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori *Hierarchy of Needs* yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan dasar manusia yang mencakup hal-hal yang diperlukan untuk bertahan hidup, seperti makan, tidur, dan kesehatan fisik. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini dapat diterjemahkan ke dalam bentuk gaji yang cukup, fasilitas yang memadai, dan waktu istirahat yang sesuai.

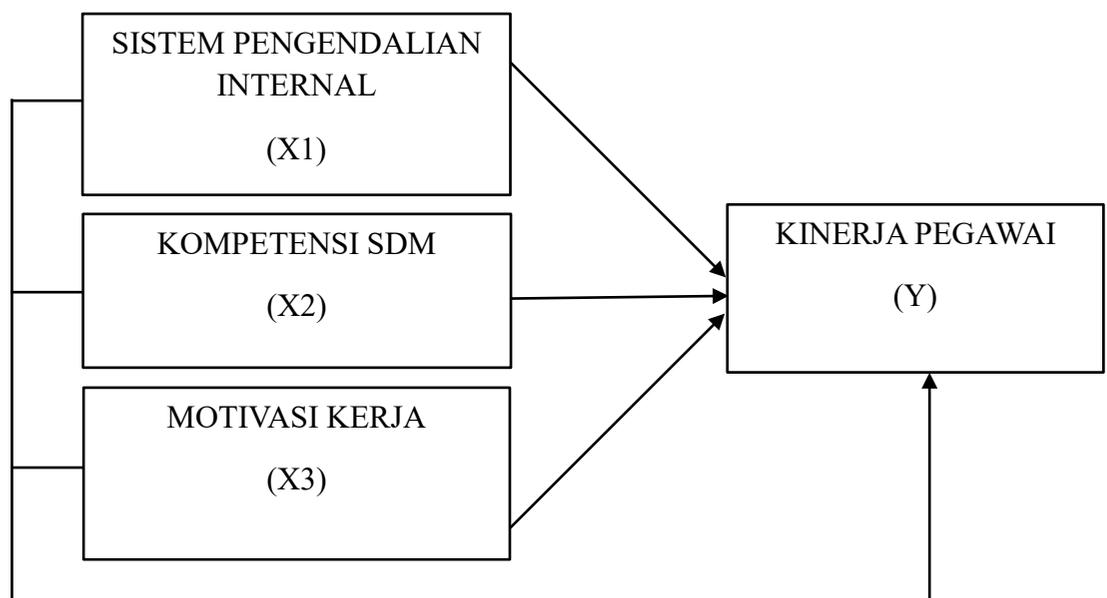
²¹ Arifin, *40 Hadits Tuntunan Bekerja*.

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), manusia cenderung mencari rasa aman yang meliputi rasa aman fisik, emosional, dan stabilitas pekerjaan. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini bisa diwujudkan melalui jaminan keamanan kerja, perlindungan dari ancaman fisik atau psikologis, serta lingkungan kerja yang stabil.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*), berkaitan dengan kebutuhan individu untuk diterima dalam kelompok sosial dan merasa terhubung dengan orang lain. Di tempat kerja, ini dapat meliputi hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, serta rasa kebersamaan dan dukungan sosial.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), melibatkan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan verbal, penghargaan formal seperti sertifikat atau hadiah, atau promosi jabatan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), mencakup keinginan individu untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkembang secara pribadi serta profesional²².

²² Indahingwati dan Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, baik variabel independen maupun dependen. Kerangka berpikir disusun untuk membantu peneliti memahami hubungan teoritis antar variabel yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting²³. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

²³ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020).

Keterangan :

- **Variabel (X)** = Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam hal ini, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja merupakan variabel bebas.
- **Variabel (Y)** = Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini, kinerja pegawai merupakan variabel terikat.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari kata “*hypo*” yang berarti di bawah dan “*thesis*” yang berarti pendirian, pendapat, atau kepastian. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau pernyataan yang kebenarannya belum pasti dan masih diragukan, atau dapat diartikan pula dugaan sementara yang dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang didasarkan pada teori, pengalaman, atau pengamatan awal. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian dan bertujuan untuk menjelaskan fenomena tertentu²⁴. Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

²⁴ Hardani dkk.

Penyelenggaraan kegiatan instansi pemerintah harus dilakukan secara sistematis, efektif, dan efisien. Untuk mencapainya, diperlukan sistem pengendalian internal yang memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai rencana dan tujuan. Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008, sistem pengendalian internal adalah proses berkelanjutan yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai untuk menjamin efektivitas operasional, keandalan laporan keuangan, perlindungan aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan. Dalam organisasi publik, sistem ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui optimalisasi SDM, pembagian tugas yang jelas, dan evaluasi kinerja. Penelitian Gito Saputro dan David Efendi menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan sistem yang efektif dan efisien, kinerja pemerintah daerah dapat terus meningkat²⁵. Hal ini didukung oleh Kadek Ayu Putri Dwiyanti, I Ketut Yudana Adi, dan Made Christin Dwitrayani yang menyimpulkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal, semakin tinggi pula kinerja pegawai²⁶.

H₁ : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

2. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

²⁵ Gito Saputro dan David Efendi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10, no. 9 (2021).

²⁶ Kadek Ayu Putri Dwiyanti, I Ketut Yudana Adi, dan Made Christin Dwitrayani, "Pengaruh Remunerasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung," *Journal Research of Accounting* 2, no. 2 (2021).

Kompetensi SDM adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan profesi. Dalam organisasi, kompetensi penting untuk mengukur kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang tinggi berbanding lurus dengan kemajuan organisasi, di mana peningkatan kapasitas pegawai menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi unggul juga membantu organisasi mencapai tujuan lebih efektif. Penelitian Siti Nur Chafidoh dan Bachtiar Arifudin Husain menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kompetensi SDM penting dalam meningkatkan efisiensi dan eektivitas dalam melaksanakan tugas²⁷. Indra Marpaung dan Tri Eva Juniasih juga menyatakan bahwa kompetensi SDM berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai²⁸.

H₂ : Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Motivasi adalah dorongan yang membangkitkan semangat dan mengubah perilaku seseorang ke arah yang lebih baik. Basrowi mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu

²⁷ Siti Nur Chafidoh dan Bachtiar Arifudin Husain, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang selatan," *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia* 4, no. 4 (2024).

²⁸ Indra Marpaung dan Tri Eva Juniasih, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan," *Jurnal Education and Development* 8, no. 4 (2020).

untuk bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan, serta berperan sebagai dorongan mental dalam memenuhi kebutuhannya. Individu dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih semangat, mampu menghadapi tekanan, dan memiliki komitmen tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Motivasi kerja berperan penting dalam menjaga fokus pegawai agar tetap berorientasi pada pencapaian kinerja terbaik. Penelitian Novianti dkk menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan²⁹. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian A. Yani Kosali dan Kiky Zakiyatun Nabila, yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai³⁰.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Sistem pengendalian internal menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan terorganisir, kompetensi SDM menyediakan keahlian serta kapasitas untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara motivasi kerja menjadi pendorong utama untuk mencapai hasil maksimal.

²⁹ Novianti dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bajo,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3 (2024).

³⁰ A. Yani Kosali dan Kiky Zakiyatun Nabila, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang,” *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial* 19, no. 2 (2024).

Penelitian Nitri Mirosea dkk menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem pengendalian internal berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, sedangkan kompetensi SDM berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja³¹. Selain itu, penelitian Amellya dkk juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin optimal kinerja yang dihasilkan³².

H₄ : Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

³¹ Mirosea, Sari, dan Asfani, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton)."

³² Amellya, Fitriasuri, dan Elpanso, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Bentuk, Jenis, dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka serta pengujian hipotesis dengan metode statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, yang memanfaatkan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari responden. Melalui penelitian survei, data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif dan analitis. Secara deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel. Secara analitis, penelitian ini menguji hubungan antarvariabel menggunakan metode statistik, seperti analisis regresi liner berganda untuk menentukan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen¹.

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan aspek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji guna memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah dibuat. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu :

¹ Basuki, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* (Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021).

- a. Variabel Independen (Bebas), adalah faktor yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja.
- b. Variabel Dependen (Terikat), adalah faktor yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengkonseptualisasikan variabel penelitian secara spesifik sehingga dapat diukur dan dianalisis. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Sistem Pengendalian Internal (X1)	Sistem pengendalian internal adalah serangkaian kebijakan, prosedur, dan aktivitas yang dirancang untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi, kepatuhan terhadap peraturan, efektivitas operasional, serta keandalan pelaporan keuangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian risiko 3. Aktivitas pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan <p>(Sumber : PP Nomor 60 Tahun 2008)</p>	Likert
Kompetensi SDM (X2)	Kompetensi SDM adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas secara profesional dan produktif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap <p>(Sumber : Spencer dan Spencer, 2021)</p>	Likert

Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>(Sumber : Abraham Maslow, 2020)</p>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Orientasi pelayanan 5. Komitmen 6. Inisiatif kerja 7. Kerja sama <p>(Sumber : PP Nomor 30 Tahun 2021)</p>	Likert

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan se-Kota Metro. Berdasarkan data pegawai dari kelima kantor kecamatan, jumlah total populasi adalah 170 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Kecamatan Metro Barat = 35 pegawai
- 2) Kecamatan Metro Pusat = 24 pegawai
- 3) Kecamatan Metro Selatan = 32 pegawai
- 4) Kecamatan Metro Timur = 45 pegawai
- 5) Kecamatan Metro Utara = 34 pegawai

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan metode tertentu untuk dijadikan sumber data dalam penelitian². Sampel dalam penelitian ini terdiri atas sebagian pegawai dari setiap kecamatan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 73 responden, yang merupakan ASN aktif yang bekerja di lima kantor kecamatan di Kota Metro dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah metode atau cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang jumlahnya disesuaikan dengan ukuran yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu³. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah ASN aktif yang bekerja di Kantor Kecamatan se-Kota Metro dan memiliki masa kerja minimal satu tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang strategis dan krusial dalam sebuah penelitian, karena menentukan validitas dan reliabilitas data yang

² Dahlia Amelia dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

³ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

akan digunakan. Untuk mendapatkan data serta informasi yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data ini bersifat orisinal karena belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan metode tertentu maupun dalam waktu tertentu. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari sumber utama yaitu responden penelitian, melalui jawaban atas kuesioner yang telah disebar. Data primer mencakup informasi terkait persepsi responden mengenai variabel penelitian, seperti sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga mengumpulkan data sekunder sebagai informasi pendukung. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan hasil pengumpulan langsung oleh peneliti. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis, seperti laporan resmi, peraturan pemerintah, jurnal ilmiah, buku, arsip institusi, serta data statistik dari lembaga terkait⁴.

E. Instrumen Penelitian

1. Jenis Instrumen

⁴ Sidik Priadana dan Denok Sumarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner atau sering disebut angket adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan atas pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang berisi pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

Setiap indikator dari variabel penelitian dijabarkan menjadi beberapa butir pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Jawaban diberikan berdasarkan skala Likert dengan lima tingkatan, yaitu

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS).

2. Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dilakukan berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan, sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2

Penyusunan Instrumen

Variabel	Indikator	Pertanyaan
----------	-----------	------------

Sistem Pengendalian Internal (X1)	Lingkungan pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang mendorong terciptanya disiplin dan etika kerja yang tinggi. 2. Atasan dan pimpinan memberikan teladan dalam menerapkan nilai-nilai integritas dan etika kerja.
	Penilaian risiko	<ol style="list-style-type: none"> 3. Organisasi mampu mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. 4. Organisasi menetapkan langkah-langkah pengendalian berdasarkan hasil analisis risiko yang telah dilakukan.
	Kegiatan pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 5. Prosedur kerja, kebijakan, dan aturan telah dijalankan secara konsisten untuk mendukung efektivitas kegiatan organisasi. 6. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilakukan secara rutin sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
	Informasi dan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 7. Informasi yang saya butuhkan dalam menjalankan tugas disampaikan secara jelas, tepat waktu, dan relevan. 8. Saya dapat menyampaikan kendala atau masukan kerja secara terbuka kepada atasan atau rekan kerja.
	Pemantauan	<ol style="list-style-type: none"> 9. Organisasi secara berkala memantau dan mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian internal yang diterapkan. 10. Hasil evaluasi pengendalian internal digunakan untuk perbaikan sistem dan peningkatan kinerja pegawai.
<i>Sumber: PP Nomor 60 Tahun 2008</i>		
Kompetensi SDM (X2)	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang bidang pekerjaan yang saya emban. 2. Saya memahami regulasi dan kebijakan yang relevan dengan tugas pekerjaan saya.
	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif. 4. Saya mampu mengelola informasi kerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
	Sikap kerja	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya menunjukkan sikap profesional dan percaya diri saat menjalankan tugas. 6. Saya mampu beradaptasi dan mengendalikan emosi dalam menjalin interaksi di lingkungan kerja.
<i>Sumber: Spencer dan Spencer, 2021</i>		

Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya. 2. Saya merasa sistem bonus atau insentif yang diberikan telah adil dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.
	Kebutuhan keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya merasa terlindungi dalam pekerjaan dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja. 4. Saya memiliki kepastian dan rasa aman terkait status kepegawaian saya di instansi ini.
	Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kantor. 6. Saya merasa dihargai dan dihormati atas peran dan tanggung jawab yang saya jalankan.
	Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Atasan saya memberikan apresiasi secara terbuka saat saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. 8. Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan atau pengakuan oleh pimpinan.
	Aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 9. Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam merancang tujuan atau strategi kerja bersama atasan. 10. Instansi memberikan ruang dan dukungan bagi saya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.
<i>Sumber: Abraham Maslow, 2020</i>		
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan. 2. Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam bekerja.
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target. 4. Saya bekerja dengan produktivitas tinggi.
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu. 6. Saya datang dan memulai pekerjaan tepat waktu.
	Orientasi pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Saya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. 8. Saya tanggap terhadap kebutuhan pelayanan publik.
	Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 9. Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi tempat saya bekerja. 10. Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja bila dibutuhkan.

Inisiatif kerja	11. Saya sering memberikan ide untuk peningkatan mutu kerja. 12. Saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.
Kerjasama	13. Saya bekerja sama dengan tim secara efektif. 14. Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.
<i>Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2021</i>	

Kuesioner terdiri dari 40 pernyataan yang mencakup semua indikator untuk masing-masing variabel.

3. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai. Uji coba dilakukan kepada responden di luar populasi penelitian. Langkah-langkah uji coba instrumen meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen memiliki tingkat keabsahan yang memadai. Jika suatu instrumen memiliki validitas yang tinggi, maka data yang diperoleh dianggap valid dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Bivariate Pearson* (korelasi *Produk Momen Pearson*) atau *Corrected Item-Total Correlation*. Teknik ini mengukur korelasi antara skor setiap item dengan skor total.

Rumus korelasi *Produk Momen Pearson*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir soal

$\sum Y$ = jumlah skor total soal

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$ = jumlah skor total kuadrat butir soal

Kriteria pengambilan keputusan:

- Item dianggap valid jika nilai korelasi r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.
- Item dianggap tidak valid jika nilai korelasi r_{hitung} kurang dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah data memiliki konsistensi atau kestabilan dalam hasil pengukuran. Instrumen yang reliabel memiliki karakteristik data yang dapat dipercaya, sehingga data tersebut dianggap valid dan layak digunakan untuk melanjutkan proses penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai apakah suatu data dapat dianggap reliabel atau tidak. Pengukuran dengan metode ini dilakukan dalam rentang nilai 0 hingga 100.

Rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sum \sigma_b^2 = \text{jumlah varians butir}, \sigma_t^2 = \text{varians total}$$

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas instrumen (total tes)

k = banyaknya butir pertanyaan yang sah

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 70%, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 70%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel dan revisi dilakukan pada instrumen yang kurang konsisten⁵.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda.

Tahapan ini meliputi:

a. Uji Normalitas

⁵ Tamaulina Br Sembiring dkk., *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)* (Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2024).

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data dari variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik mensyaratkan bahwa data memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal sehingga hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05, maka data dianggap tidak terdistribusi normal sehingga hipotesis ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Hubungan yang terlalu kuat di antara variabel independen dapat menyebabkan kesulitan dalam menginterpretasikan hasil regresi. Deteksi multikolinearitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL).

1) *Variance Inflation Factor* (VIF)

VIF mengukur tingkat inflasi varians akibat adanya hubungan antar variabel independen. Rumus dasar VIF adalah:

$$VIF = (b_i^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

Di mana R^2 adalah koefisien determinasi hasil regresi salah satu variabel independen terhadap variabel independen lainnya.

- Jika R_j^2 mendekati 1, maka nilai VIF akan sangat besar yang menunjukkan adanya multikolinearitas.
- Apabila nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen.

2) *Tolerance* (TOL)

Tolerance adalah kebalikan dari VIF dan dihitung dengan rumus:

$$TOL = (1 - R_j^2) = \frac{1}{VIF_t}$$

- Jika nilai TOL mendekati 1, maka tidak ada multikolinearitas antara variabel independen.
- Jika nilai TOL mendekati 0, maka menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Menurut Sugiyono, heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari suatu variabel dalam model regresi tidak konstan. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah korelasi *Spearman*. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan

Hasil pengujian korelasi Spearman dilihat dari nilai probabilitas atau tingkat signifikansi (p) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (p) > 0,05, maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (p) < 0,05, maka data mengalami heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur dan menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Metode ini membantu dalam memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dan digunakan untuk membuat prediksi atau mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat⁶. Rumus umum regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Sistem Pengendalian Internal

X_2 = Kompetensi SDM

⁶ Aminatus Zahriyah dkk., *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (Jawa Timur: Mandala Press, 2021).

X_3 = Motivasi Kerja

α = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error term

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu diuji untuk mengetahui kebenarannya. Hipotesis terbagi menjadi dua jenis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (bersamaan) dan parsial (satu per satu) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Hipotesis Uji t :

- H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak)

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$, di mana:

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel independen

Hipotesis Uji F :

- H_0 = Variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.
- H_a = Variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Rumus Uji F :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (H_a ditolak)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering dilambangkan dengan R^2 (*R Square*), digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam sebuah model regresi. Jika nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat kecil. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1 atau 100% berarti variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen⁷.

Rumus koefisien determinasi adalah:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

⁷ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Metro dan Wilayah Administratif Kecamatan

Penelitian ini dilakukan pada lima kantor kecamatan di wilayah administratif Kota Metro, Provinsi Lampung, yaitu Kecamatan Metro Pusat, Metro Timur, Metro Barat, Metro Selatan, dan Metro Utara. Kota Metro sendiri merupakan kota kecil dengan luas wilayah mencapai 7.321,40 ha atau 73,21 km², sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 5 Tahun 2022 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Metro Tahun 2022 – 2041. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, jumlah penduduk Kota Metro mencapai 182.293 jiwa. Kota ini dikenal sebagai kota pendidikan sekaligus pusat pelayanan publik di wilayah Lampung bagian tengah.

Secara historis, Kota Metro resmi terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur, dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro. Sebagai bagian dari proses pemekaran wilayah administratif, Pemerintah Kota Metro kemudian menetapkan pembagian wilayah menjadi lima kecamatan melalui Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 25 Tahun 2000 tentang

Pemekaran Kelurahan dan Kecamatan di Kota Metro. Saat ini, lima kecamatan tersebut terdiri atas total 22 kelurahan.

Setiap kecamatan di Kota Metro memiliki kantor kecamatan yang berfungsi sebagai pusat administrasi pemerintahan tingkat kecamatan serta tempat pelayanan publik kepada masyarakat. Lokasi kelima kantor kecamatan cukup strategis, mudah diakses, dan terletak di area yang menjadi pusat aktivitas warga. Berikut adalah karakteristik umum dari masing-masing kecamatan:

- a.) Kecamatan Metro Pusat merupakan kawasan inti kota dengan fasilitas publik lengkap, seperti kantor wali kota, rumah sakit, dan pusat perbelanjaan. Kelurahan yang termasuk dalam wilayah ini adalah Hadimulyo Barat, Hadimulyo Timur, Imopuro, Metro, dan Yosomulyo.
- b.) Kecamatan Metro Timur berkembang pesat sebagai pusat pendidikan dengan permukiman padat. Kelurahan di kecamatan ini meliputi Iringmulyo, Tejo Agung, Tejosari, Yosodadi, dan Yosorejo.
- c.) Kecamatan Metro Barat relatif lebih tenang dan menjadi salah satu wilayah pengembangan kota. Kelurahan yang masuk di dalamnya adalah Ganjar Agung, Ganjar Asri, Mulyojati, dan Mulyosari.
- d.) Kecamatan Metro Selatan merupakan kawasan pertanian yang subur dengan lahan persawahan terluas di Kota Metro. Kelurahanannya antara lain Margodadi, Margorejo, Rejomulyo, dan Sumbersari.

e.) Kecamatan Metro Utara dikenal sebagai kawasan yang berkembang dengan perpaduan antara permukiman dan aktivitas usaha mikro. Kelurahan yang termasuk adalah Banjarsari, Karangrejo, Purwoasri, dan Purwosari.

2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Kota Metro

Struktur organisasi di kantor kecamatan di Kota Metro umumnya memiliki format yang seragam. Setiap kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan. Camat dibantu oleh Sekretaris Kecamatan dan beberapa Kepala Seksi (Kasi), serta didukung oleh pegawai ASN dan tenaga kontrak. Rata-rata jumlah ASN di setiap kecamatan berkisar antara 10 hingga 20 orang. Secara umum, struktur organisasi kecamatan terdiri atas:

- Camat, bertanggung jawab secara keseluruhan atas pelaksanaan tugas.
- Sekretaris Camat, bertugas membantu camat dalam urusan administrasi umum dan pengoordinasian kegiatan antar bagian.
- Subbagian Umum dan Kepegawaian, bertugas menangani urusan kepegawaian, persuratan, perlengkapan, dan arsip.
- Subbagian Keuangan, bertugas mengelola administrasi keuangan, anggaran, dan pelaporan keuangan kecamatan.

Sedangkan unit teknis di bawah camat terdiri atas beberapa seksi, yang bertugas sesuai bidangnya:

- Seksi Pemerintahan, bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, kependudukan, dan administrasi wilayah.
- Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, bertanggung jawab atas ketentraman masyarakat, ketertiban umum, dan koordinasi dengan pihak keamanan.
- Seksi Pembangunan, bertugas mengelola kegiatan pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum di wilayah kecamatan.
- Seksi Perekonomian, bertugas mendukung pengembangan ekonomi lokal, usaha mikro, dan pembinaan ekonomi masyarakat.
- Seksi Kesejahteraan Rakyat, bertugas mengoordinasikan kegiatan sosial, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat.
- Staf Fungsional, meliputi ASN, tenaga kontrak, dan pegawai lain yang mendukung operasional kecamatan.

B. Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Kantor Kecamatan di Kota Metro. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada ASN yang menjadi objek penelitian. Proses distribusi dan pengumpulan kembali kuesioner berlangsung pada tanggal 28 April 2025 hingga 9 Mei 2025.

Jumlah responden yang ditargetkan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang. Kuesioner yang dibagikan berisi 38 butir pernyataan yang dirancang

untuk menggali informasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* versi 25.

Tabel 4. 1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	73	100%
2.	Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	73	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa peneliti membagikan sebanyak 73 kuesioner kepada ASN yang bekerja di kantor kecamatan di wilayah Kota Metro. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikembalikan dalam kondisi lengkap dan dapat diolah. Adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek, antara lain jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir, lama masa kerja, tingkat jabatan, serta kantor kecamatan tempat responden bekerja.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	36	49,3

Perempuan	37	50,7
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa dari total 73 responden, sebanyak 36 orang (49,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 37 orang (50,7%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3

Usia Responden

Rentang Usia	Frequency	Percent
25 – 30 Tahun	5	6,8
31 – 40 Tahun	12	17,8
41 – 50 Tahun	37	50,7
>50 Tahun	18	24,7
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 50,7% dari total responden. Kelompok usia berikutnya adalah responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 18 orang (24,7%), kemudian responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang (17,8%), dan terakhir responden berusia 25 – 30 tahun sebanyak 5 orang (6,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan ASN dengan usia kerja yang relatif matang dan berpengalaman.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4**Pendidikan Terakhir Responden**

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent
SMA/SMK	20	27,4
D3	7	9,6
S1	30	41,1
S2	15	20,5
SLTP	1	1,4
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1), yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 41,1% dari total responden. Selanjutnya, 20 responden (27,4%) berpendidikan SMA/SMK, 15 responden (20,5%) merupakan lulusan Magister (S2), dan 7 responden (9,6%) berpendidikan Diploma 3 (D3). Selain itu, terdapat 1 responden (1,4%) yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP/ sederajat. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN yang menjadi responden telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4. 5**Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Frequency	Percent
1 – 5 Tahun	5	6,8
6 – 10 Tahun	8	11,0
11 – 15 Tahun	9	12,3
>15 Tahun	51	69,9
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 69,9% dari total responden. Responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun berjumlah 9 orang (12,3%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 8 orang (11,0%), dan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 5 orang (6,8%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di lingkungan Kantor Kecamatan.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 6

Jabatan Responden

Jabatan	Frequency	Percent
Camat	5	6,8
JFU	5	6,8
Kasi Kesra	4	5,5
Kasi Pembangunan	4	5,5
Kasi Pemerintahan dan Trantibum	5	6,8
Kasi Perekonomian	5	6,8
Kasubbag Keuangan	5	6,8
Kasubbag Umum dan Kepegawaian	4	5,5
Pengadministrasi Ekonomi Pembangunan	1	1,4
Pengadministrasi Pemerintahan	2	2,7
Pengadministrasi Umum	8	11,0
Pengadministrasi Umum dan Kepegawaian	2	2,7
Pengelola Data Kasi Pembangunan	1	1,4
Pengelola Data Keuangan	1	1,4
Pengelola Kepegawaian	1	1,4
Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	1	1,4
Pengelola Pengendalian, Monitoring Evaluasi dan Pembangunan	1	1,4
Pengelola Sarana dan Prasarana	1	1,4

Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1	1,4
Pengolah Data	6	8,2
Pengolah Kesra	1	1,4
Pengolah Pemerintahan dan Trantibum	2	2,7
Sekretaris Camat	5	6,8
Staf Kesra (Pengadministrasi Pajak)	1	1,4
Staf Perekonomian	1	1,4
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jabatan struktural maupun fungsional yang terdapat di lingkungan kantor kecamatan di Kota Metro. Distribusi responden dalam penelitian ini menunjukkan keberagaman jabatan yang cukup merata, dengan jumlah terbanyak berasal dari Pengadministrasi Umum sebanyak 8 orang (11,0%), diikuti oleh Pengolah Data sebanyak 6 orang (8,2%), serta Camat, JFU, Kasi Pemerintahan dan Trantibum, Kasi Perekonomian, Kasubbag Keuangan, dan Sekretaris Camat masing-masing sebanyak 5 orang (6,8%). Selanjutnya Kasi Kesra, Kasi Pembangunan, dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian masing-masing sebanyak 4 orang (5,5%), dan Pengadministrasi Pemerintahan, Pengadministrasi Umum dan Kepegawaian, serta Pengolah Pemerintahan dan Trantibum masing-masing sebanyak 2 orang (2,7%). Sementara, jabatan lainnya masing-masing diwakili oleh satu responden (1,4%).

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Wilayah Kecamatan

Tabel 4. 7**Kantor Kecamatan Tempat Bekerja Responden**

Kecamatan	Frequency	Percent
Metro Barat	19	26,0
Metro Pusat	13	17,8
Metro Selatan	13	17,8
Metro Timur	13	17,8
Metro Utara	15	20,5
Total	73	100,0

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tersebar di lima kecamatan yang berada di wilayah Kota Metro. Jumlah responden terbanyak berasal dari Kecamatan Metro Barat, yaitu sebanyak 19 orang atau sekitar 26,0% dari total responden. Disusul oleh Kecamatan Metro Utara dengan 15 responden (20,5%). Sementara itu, masing-masing dari Kecamatan Metro Pusat, Metro Selatan, dan Metro Timur memiliki jumlah responden yang sama, yaitu 13 orang yang masing-masing menyumbang 17,8% dari total responden. Penyebaran ini menunjukkan bahwa seluruh kecamatan di Kota Metro terwakili dalam penelitian ini.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik

Corrected Item-Total Correlation. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (dengan r_{tabel} sebesar 0,230):

- Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 8

Uji Validitas

Variabel	Kode Soal	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1 (Sistem Pengendalian Internal)	X1_1	0,681	Valid
	X1_2	0,668	Valid
	X1_3	0,711	Valid
	X1_4	0,641	Valid
	X1_5	0,751	Valid
X2 (Kompetensi SDM)	X2_1	0,713	Valid
	X2_2	0,653	Valid
	X2_3	0,714	Valid
	X2_4	0,709	Valid
	X2_5	0,746	Valid
	X2_6	0,704	Valid
	X2_7	0,698	Valid
X3 (Motivasi Kerja)	X2_8	0,717	Valid
	X3_1	0,694	Valid
	X3_2	0,529	Valid
	X3_3	0,644	Valid
	X3_4	0,688	Valid
	X3_5	0,770	Valid
	X3_6	0,832	Valid
	X3_7	0,683	Valid
Y (Kinerja Pegawai)	X3_8	0,755	Valid
	X3_9	0,700	Valid
	X3_10	0,787	Valid
	Y_1	0,797	Valid
	Y_2	0,815	Valid
	Y_3	0,747	Valid
	Y_4	0,706	Valid
	Y_5	0,661	Valid
	Y_6	0,825	Valid
	Y_7	0,822	Valid
Y_8	0,709	Valid	

	Y_9	0,646	Valid
	Y_10	0,781	Valid
	Y_11	0,712	Valid
	Y_12	0,615	Valid
	Y_13	0,811	Valid
	Y_14	0,807	Valid
	Y_15	0,797	Valid

Sumber: Output IBM Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian, diperoleh bahwa seluruh item pada variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,230. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur konsep yang ingin diteliti. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 4. 9

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,873	5	Reliabel
Kompetensi SDM	0,911	8	Reliabel

Motivasi Kerja	0,922	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,956	15	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian, diperoleh bahwa seluruh item pada variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S Test)* terhadap nilai residual yang tidak distandarkan (*unstandardized residual*).

Tabel 4. 10

Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60183401
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,063
	Negative	-,100

Test Statistic	,100
Asymp. Sig. (2-tailed)	,065 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,065. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang berarti data residual terdistribusi normal secara statistik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak stabil dan tidak dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. 11

Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Sistem Pengendalian Internal	,358	2,795
Kompetensi SDM	,481	2,081
Motivasi Kerja	,390	2,564
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , yaitu Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,358 dan VIF sebesar

2,795. Selanjutnya, Kompetensi SDM memiliki nilai Tolerance sebesar 0,481 dan VIF sebesar 2,081. Dan Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,390 dan VIF sebesar 2,564. Nilai-nilai tersebut berada dalam rentang yang wajar dan tidak melampaui ambang batas yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Jika terdapat pola tertentu atau hubungan signifikan antara residual dan variabel independen, maka terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat korelasi Spearman antara residual dan masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $>$ 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 12

Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho	Sig. (2-tailed)
Sistem Pengendalian Internal	,853
Kompetensi SDM	,766
Motivasi Kerja	,927

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman antara residual tak distandarkan dengan masing-masing variabel independen, diperoleh

bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,853, variabel Kompetensi SDM memiliki nilai signifikansi sebesar 0,766, dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,927. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dan ketiga variabel independen, sehingga model regresi linear ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13

Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,882	5,546		-1,782	,079
Sistem Pengendalian Internal	,103	,357	,029	,288	,774
Kompetensi SDM	1,647	,222	,656	7,427	,000
Motivasi Kerja	,361	,144	,246	2,509	,014

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,882 + 0,103X_1 + 1,647X_2 + 0,361X_3$$

Interpretasi koefisien dan signifikansi:

- a) Sistem Pengendalian Internal (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,103 dengan nilai signifikansi 0,774 ($> 0,05$). Ini menunjukkan bahwa secara parsial, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Kompetensi SDM (X2) memiliki koefisien sebesar 1,647 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi SDM, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- c) Motivasi Kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,361 dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Artinya, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (dengan t_{tabel} sebesar 1,994):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$, maka variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 14**Uji t (Parsial)**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,882	5,546		-1,782	,079
Sistem Pengendalian Internal	,103	,357	,029	,288	,774
Kompetensi SDM	1,647	,222	,656	7,427	,000
Motivasi Kerja	,361	,144	,246	2,509	,014

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada model regresi linear berganda, diperoleh bahwa:

- 1) Sistem Pengendalian Internal (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 0,288 $< t_{tabel}$ 1,994 dan nilai $Sig. = 0,774 > 0,05$, yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan keberadaan sistem pengendalian internal belum memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan yang diteliti.
- 2) Kompetensi SDM (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,427 $> t_{tabel}$ 1,994 dan $Sig. = 0,000 < 0,05$, yang berarti berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ditunjukkan.

- 3) Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,509 > t_{tabel}$ 1,994 dan $Sig. = 0,014 < 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

b) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (dengan F_{tabel} sebesar 2,737):

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 4. 15

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2677,244	3	892,415	65,923	,000 ^b
Residul	934,071	69	13,537		
Total	3611,315	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 65,923 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,737, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 16

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,861 ^a	,741	,730	3,679
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal			

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,741, yang berarti bahwa sebesar 74,1% perubahan atau varians pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel independen, yaitu Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja. Sedangkan

sisanya yaitu 25,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini atau faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel Sistem Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,013 dengan nilai $t_{hitung} = 0,288$ dan signifikansi sebesar 0,774. Nilai ini lebih besar dari 0,05, dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (1,994), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem pengendalian internal telah diterapkan di kantor kecamatan, namun penerapan tersebut belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lemahnya implementasi pengawasan internal, kurangnya tindak lanjut atas temuan audit, atau pegawai belum sepenuhnya memahami prosedur kerja berbasis pengendalian internal.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Gito Saputro dan David Efendi menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

instansi pemerintahan. Hal ini dikarenakan sistem pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja¹. Penelitian lain oleh Fauzih dkk juga menunjukkan hasil serupa. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal yang berjalan optimal dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur kerja dan pencapaian target organisasi².

Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh konteks wilayah, budaya organisasi, atau efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian itu sendiri di lingkungan instansi pemerintah. Di Kantor Kecamatan Kota Metro, kemungkinan masih terdapat hambatan dalam implementasi pengendalian internal, seperti kurangnya sosialisasi, pelatihan, atau monitoring yang konsisten.

Meskipun dalam penelitian ini sistem pengendalian internal tidak berpengaruh secara signifikan, namun secara konseptual dan sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 sistem pengendalian internal tetap memiliki peran penting dalam memastikan bahwa kegiatan operasional pegawai berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, serta untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang³. Oleh karena itu, upaya penguatan sistem pengendalian internal tetap perlu dilakukan

¹ Saputro dan Efendi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari."

² Fauzih dkk., "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Applied Management and Business Research* 3, no. 1 (2023).

³ Suwanda, Agustini, dan Primastuti, *Praktikum Pengendalian Intern*.

sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.

2. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel Kompetensi SDM (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,647, dengan nilai $t_{hitung} = 7,427$ dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,994), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro.

Sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Kompetensi yang dimaksud mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja⁴

Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Indra Marpaung dan

⁴ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*.

Tri Eva Juniasih menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, terutama dalam hal pengetahuan teknis dan kemampuan interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. Mereka menekankan pentingnya diklat (pendidikan dan pelatihan) guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menghadapi dinamika pelayanan publik⁵. Selain itu, Ahmad Rudini dkk menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dapat meningkatkan softskill dan hardskill bagi kinerja pegawai, sehingganya dapat berkontribusi terhadap efisiensi kerja dan akurasi dalam penyelesaian tugas di lingkungan birokrasi. Mereka juga menekankan bahwa penguasaan teknologi informasi menjadi bagian penting dari kompetensi ASN di era digital⁶.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan, pendidikan, bimbingan teknis, dan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja aparatur sipil negara di tingkat kecamatan. Pemerintah daerah dapat mengambil peran strategis dalam merancang program pengembangan SDM yang berkelanjutan agar pegawai ASN dapat bekerja secara optimal dan profesional.

⁵ Marpaung dan Juniasih, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan."

⁶ Ahmad Rudini dkk., "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur," *Jurnal Ilmiah Hospitality* 12, no. 1 (2023).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,361, dengan nilai $t_{hitung} = 2,509$ dan signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,994), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan loyalitas, dan berusaha mencapai target atau tujuan organisasi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik), seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan keinginan untuk berkembang, maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti insentif, penghargaan, dan kondisi kerja yang mendukung.

Hasil ini konsisten dengan teori motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong perilaku kerja individu dalam organisasi⁷ Penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja

⁷ Indahingwati dan Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta.

Penelitian oleh Novianti dkk menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa faktor-faktor seperti hubungan kerja yang baik, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan adanya pujian serta pekerjaan yang ditugaskan menjadi pendorong utama meningkatnya semangat kerja dan pencapaian target⁸. Sementara itu, Shyfana Saskia Aulia dkk mengungkapkan bahwa motivasi instrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, memiliki dampak besar terhadap produktivitas pegawai. Mereka menekankan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diberdayakan secara psikologis menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang hanya termotivasi secara ekstrinsik⁹. Lebih lanjut A. Yani Kosali dan Kiky Zakiyatun Nabila mengungkapkan bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, jika motivasi kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu saat bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan

⁸ Novianti dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bajo."

⁹ Shyfana Saskia Aulia, Salsabilla, dan Fayza Arisanda Pitakon, "Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN," *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 5, no. 6 (2024).

banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik¹⁰.

Dengan demikian, instansi pemerintah khususnya di tingkat kecamatan, perlu terus memperhatikan aspek motivasi kerja melalui kebijakan yang mendorong kepuasan kerja, sistem penghargaan yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 65,923 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (2,737). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Sistem Pengendalian Internal (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) di Kantor Kecamatan Kota Metro. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,741 atau 74,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

¹⁰ Kosali dan Nabila, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang."

Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja merupakan elemen penting yang secara bersama-sama mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja pegawai ASN di tingkat kecamatan. Sistem pengendalian internal yang baik menciptakan tata kelola yang akuntabel dan mendorong kepatuhan terhadap prosedur, kompetensi SDM mendukung kemampuan teknis dan profesional dalam menyelesaikan tugas, dan motivasi kerja mendorong semangat dan etos kerja yang tinggi.

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kombinasi dari faktor sistem pengendalian, kompetensi, dan motivasi mampu menjelaskan kinerja pegawai secara signifikan. Nitri Mirosea dkk menemukan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah serta kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹¹. Selanjutnya, Amellya dkk menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹².

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN secara menyeluruh diperlukan upaya terpadu yang mencakup penguatan sistem pengendalian internal, peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan kebijakan yang mampu memotivasi pegawai secara efektif. Pendekatan ini dapat mendukung terciptanya

¹¹ Mirosea, Sari, dan Asfani, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton)."

¹² Amellya, Fitriasuri, dan Elpanso, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin."

birokrasi yang profesional, responsif, dan berkinerja tinggi di lingkungan pemerintahan daerah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem pengendalian internal yang ada belum dimanfaatkan secara maksimal oleh pegawai atau belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, cenderung mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kecamatan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik

maupun ekstrinsik, mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

4. Secara simultan, sistem pengendalian internal, kompetensi SDM, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 74,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Instansi Pemerintah (Kecamatan)
 - a. Diharapkan untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan sistem pengendalian internal dengan memperhatikan aspek pengawasan, evaluasi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini, pengendalian internal tetap penting sebagai upaya pencegahan penyimpangan dalam organisasi.
 - b. Pemerintah daerah, khususnya di tingkat kecamatan perlu terus mengembangkan kapasitas dan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta pengembangan karier. Kompetensi

yang baik merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang unggul.

- c. Perlu adanya kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi kerja, seperti sistem penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk iklim kerja yang produktif. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, dan teladan dalam disiplin kerja cenderung mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya. Kepemimpinan yang demokratis, transformasional, atau partisipatif misalnya, telah terbukti dalam berbagai studi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Budaya organisasi juga menjadi faktor krusial dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya kerja yang kuat, seperti nilai tanggung jawab, integritas, kolaborasi, dan penghargaan atas kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang lemah

atau tidak konsisten seringkali menjadi penyebab utama dari rendahnya etos kerja dan resistensi terhadap perubahan.

Selain itu, kepuasan kerja adalah indikator penting yang menggambarkan seberapa besar pegawai merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhan profesionalnya di tempat kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi, berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki dorongan untuk terus berkembang. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu burnout, ketidakhadiran, hingga menurunnya produktivitas.

Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai secara strategis melalui pendekatan perilaku organisasi yang lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Yulia, dan Dito Aditia Darma Nasution. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan.” *Jurnal Aktual* 21, no. 2, 2023.
- Amalia, Fitri. “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.” Universitas Muhammadiyah Makassar, 2024.
- Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Jarkawi, Kadek Primadewi, Umami Habibah, Theresia Lounggina Luisa Peny, Kiki Pratama Rajagukguk, dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Amellya, Fitriasuri, dan Efan Elpanso. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.” *Journal Management, Business, and Accounting* 21, no. 1, 2022.
- Arifin, Muhtar. *40 Hadits Tuntunan Bekerja*. Jawa Tengah: Yayasan The Rufidz Indonesia, 2024.
- Aulia, Shyfana Saskia, Salsabilla, dan Fayza Arisanda Pitakon. “Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN.” *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 5, no. 6, 2024.
- Badan Kepegawaian Negara. *Buku Panduan Penyusunan & Evaluasi SKP JBT & Pimpinan Unit Kerja Mandiri Berdasarkan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022*. Jawa Barat: Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, 2022.
- Basuki. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021.
- Chafidoh, Siti Nur, dan Bachtiar Arifudin Husain. “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang selatan.” *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia* 4, no. 4, 2024.
- Dali, Sri Ramla, Ismet Sulila, dan Juriko Abdussamad. “Pengaruh Perilaku Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di SAMSAT Kota Gorontalo.” *Journal Education and Government Wiyata* 2, no. 4, 2024.
- Deviani, Eka, dan Rifka Yudhi. *Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022.

- Dwiyanti, Kadek Ayu Putri, I Ketut Yudana Adi, dan Made Christin Dwitrayani. "Pengaruh Remunerasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung." *Journal Research of Accounting* 2, no. 2, 2021.
- Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- Faqih, Thoriq dan Suwarno. "Kinerja Pegawai Pelayanan Publik Bagian Umum dan Surat-Menyurat Sekertariat Daerah Kota Kediri." *Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara* 8, no. 1, 2024.
- Fatimah, Siti, Jauhar Arifin, dan Siti Arbayah. "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Terpadu Kecamatan (Paten) Pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong." *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis* 7, no. 1, 2024.
- Fauzih, Indira Yuana, Abdul Razak, dan Siti Nushaleha Ramadhani. "Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Applied Management and Business Research* 3, no. 1, 2023.
- Ferdiansyah, Ficky. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Linggabayu Kabupaten Mandailing Natal." Universitas Media Area Medan, 2023.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Ria Rahmatul Istiqomah. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Indahingwati, Asmara, dan Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Khaeruman. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA. Rizky, 2021.
- Kosali, A. Yani, dan Kiky Zakiyatun Nabila. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang." *Jurnal Ilmiah Administrasi dan Sosial* 19, no. 2, 2024.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, dan Taofan Ali Achmadi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Marpaung, Indra, dan Tri Eva Juniasih. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan." *Jurnal Education and Development* 8, no. 4, 2020.

- Mirosea, Nitri, Ika Maya Sari, dan Dwi Apriza Asfani. “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton).” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 7, no. 2, 2022.
- Nainggolan, Icha Riska Gloria, Putri Kemala Dewi Lubis, Rafael Benediktus, dan Yosua Simanjuntak. “Peran Pengukuran Kinerja Sektor Publik Dalam Mewujudkan Good Governance.” *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1, no. 4, 2024.
- Novianti, Winda, Refaniga Mustafa, Maniati Mas’ali, dan Erwina. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bajo.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 3, no. 3, 2024.
- Priadana, Sidik, dan Denok Sumarsi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Rauf, H. Abdul Aziz Abdur dan Al-Hafiz. *Al-Qur’anulkarim*. Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2025.
- Rawinarno, Tjahyo, Suhud Alynudin, Najwa Shafira, Agus Widiarto, dan Haryo Setyoko. “Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.” *Jurnal Ilmiah Niagara* 16, no. 2, 2024.
- Risambessy, Agusthina, Subhan AB, Herlina Tarigan, Ernawati, Fajriani Azis, Yohanis Rongre, Augustin Rina Herawati, dkk. *Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM)*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2023.
- Rohman, Muhamad Arif. “Perbandingan PP Nomor 46 Tahun 2011 dan PP Nomor 30 Tahun 2019: Tinjauan Substansi dan Implementasi Penilaian Kinerja PNS.” *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana* 1, no. 1, 2022.
- Rudini, Ahmad, Dedy Prasetyo, Hari Susanto, Irhamni, dan M. Thamrin Noor. “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur.” *Jurnal Ilmiah Hospitality* 12, no. 1, 2023.
- Ruhdiara. “Principles of State Organization in Surah An-Nisa’ (4): 58-59.” *Jurnal Dusturiyah* 13, no. 1, 2023.
- Rusli, Lathiefa, dan Diwa Haikal Adittyta. “Kompetensi, Islamic Teamwork Terhadap Manajemen Kinerja.” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7, no. 2, 2023.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.

- Saputro, Gito, dan David Efendi. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari." *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10, no. 9, 2021.
- Sarsiti. *Akuntansi Sektor Publik*. Cirebon: CV. Green Publisher Indonesia, 2020.
- Sembiring, Tamaulina Br, Irmawati, Muhammad Sabir, dan Indra Tjahyadi. *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2024.
- Sholiha, Imroatus, dan Dewi Casmiwati. "Analisis Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tambaksari dalam Menerapkan Good Governance." *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1, no. 4, 2024.
- Sitanggang, Sonya. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bupati Samosir." Universitas Media Area Medan, 2023.
- Sjafei, Sepri Isnani, Ridwan, dan Badaruddin. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pangkep." *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* 2, no. 4, 2023.
- Sulfina, Ima, dan Andi Firda Yani. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 2, 2023.
- Suryanto, Adi, Agus Sudrajat, dan Sri Hadiati. *Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia, 2021.
- Susantri, Fatma. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Parepare." Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2023.
- Suwanda, Dadang, Ika Agustini, dan Anindita Primastuti. *Praktikum Pengendalian Intern*. Bandung: CV. Cendekia Press, 2023.
- Suwindia, I Gede, dan Ni Nyoman Kurnia Wati. *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press, 2021.

Wijaya, Candra, dan Ojak Manurung. *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana, 2021.

Zahriyah, Aminatus, Suprianik, Agung Parmono, dan Mustofa. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jawa Timur: Mandala Press, 2021.

LAMPIRAN



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0467/In.28.1/J/TL.00/04/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Witantri Dwi Swandini (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)

di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : YESI LITA SARI
NPM : 2103030040
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Akuntansi Syariah
Judul : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN KOTA METRO

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 22 April 2025
Ketua Jurusan,



Lella Anita, M.S.Ak M.S.Ak
NIP 19881128 201903 2 008

OUTLINE**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SDM,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI
KANTOR KECAMATAN KOTA METRO****HALAMAN SAMPUL****HALAMAN JUDUL****NOTA DINAS****HALAMAN PERSETUJUAN****HALAMAN PENGESAHAN****ABSTRAK****HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN****HALAMAN MOTTO****HALAMAN PERSEMBAHAN****KATA PENGANTAR****DAFTAR ISI****DAFTAR TABEL****DAFTAR GAMBAR****DAFTAR LAMPIRAN****BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Konsep Teori Kinerja Pegawai
- B. Konsep Teori Sistem Pengendalian Internal

- C. Konsep Teori Kompetensi SDM
- D. Konsep Teori Motivasi Kerja
- E. Kerangka Berpikir
- F. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Instrumen Penelitian
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 - 1. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian
 - 3. Pengujian Hipotesis
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Pembimbing



Witantri Dwi Swandini, M.Ak

NIP. 199001082020122017

Metro, 19 Maret 2025

Peneliti



Yesi Lita Sari

NPM. 2103030040

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Kantor Camat Se-Kota Metro
Di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Jawaban dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti



Yesi Lita Sari

NPM. 2103030040

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SDM,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI
KANTOR KECAMATAN KOTA METRO**

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : < 25 tahun 41 – 50 tahun
 25 – 30 tahun > 50 tahun
 31 – 40 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2
 Lainnya:.....

Lama Bekerja : < 1 tahun 11 – 15 tahun
 1 – 5 tahun > 15 tahun
 6 – 10 tahun

Jabatan :

Kecamatan Tempat Berkerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini disusun untuk mengetahui pengaruh *Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai ASN* di Kantor Kecamatan Kota Metro.
2. Beri tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).
3. Setiap pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban dengan skala sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
4. Bapak/Ibu/Saudara(i) dimohon untuk memberikan jawaban dengan jujur dan objektif sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
5. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Pengendalian						
1.	Organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang mendorong terciptanya disiplin dan etika kerja yang tinggi.					
2.	Atasan dan pimpinan memberikan teladan dalam menerapkan nilai-nilai integritas dan etika kerja.					
Penilaian Risiko						
3.	Organisasi mampu mengidentifikasi dan menganalisis potensi risiko yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.					
4.	Organisasi menetapkan langkah-langkah pengendalian berdasarkan hasil analisis risiko yang telah dilakukan.					
Kegiatan Pengendalian						
5.	Prosedur kerja, kebijakan, dan aturan telah dijalankan secara konsisten untuk mendukung efektivitas kegiatan organisasi.					
6.	Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dilakukan secara rutin sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
Informasi dan Komunikasi						
7.	Informasi yang saya butuhkan dalam menjalankan tugas disampaikan secara jelas, tepat waktu, dan relevan.					
8.	Saya dapat menyampaikan kendala atau masukan kerja secara terbuka kepada atasan atau rekan kerja.					
Pemantauan						
9.	Organisasi secara berkala memantau dan mengevaluasi efektivitas sistem pengendalian internal yang diterapkan.					
10.	Hasil evaluasi pengendalian internal digunakan untuk perbaikan sistem dan peningkatan kinerja pegawai.					

KOMPETENSI SDM (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pengetahuan						
1.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang bidang pekerjaan yang saya emban.					
2.	Saya memahami regulasi dan kebijakan yang relevan dengan tugas pekerjaan saya.					
Keterampilan						

3.	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif.					
4.	Saya mampu mengelola informasi kerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.					
Sikap Kerja						
5.	Saya menunjukkan sikap profesional dan percaya diri saat menjalankan tugas.					
6.	Saya mampu beradaptasi dan mengendalikan emosi dalam menjalin interaksi di lingkungan kerja.					

MOTIVASI KERJA (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya merasa gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa sistem bonus atau insentif yang diberikan telah adil dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
Kebutuhan Keamanan						
3.	Saya merasa terlindungi dalam pekerjaan dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja.					
4.	Saya memiliki kepastian dan rasa aman terkait status kepegawaian saya di instansi ini.					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kantor.					
6.	Saya merasa dihargai dan dihormati atas peran dan tanggung jawab yang saya jalankan.					
Kebutuhan Penghargaan						
7.	Atasan saya memberikan apresiasi secara terbuka saat saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.					
8.	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan atau pengakuan oleh pimpinan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam merancang tujuan atau strategi kerja bersama atasan.					
10.	Instansi memberikan ruang dan dukungan bagi saya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.					
2.	Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam bekerja.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target.					
4.	Saya bekerja dengan produktivitas tinggi.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.					
6.	Saya datang dan memulai pekerjaan tepat waktu.					
Orientasi Pelayanan						
7.	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.					
8.	Saya tanggap terhadap kebutuhan pelayanan publik.					
Komitmen						
9.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi tempat saya bekerja.					
10.	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja bila dibutuhkan.					
Inisiatif Kerja						
11.	Saya sering memberikan ide untuk peningkatan mutu kerja.					
12.	Saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Kerjasama						
13.	Saya bekerja sama dengan tim secara efektif.					
14.	Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Pembimbing



Witantri Dwi Swandini, M.Ak
NIP. 199001082020122017

Metro, 19 Maret 2025

Peneliti



Yesi Lita Sari
NPM. 2103030040



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.lain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0547/In.28/D.1/TL.00/04/2025
 Lampiran :-
 Perihal : IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,
 Camat Se-Kota Metro
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0548/In.28/D.1/TL.01/04/2025, tanggal 24 April 2025 atas nama saudara:

Nama : YESI LITA SARI
 NPM : 2103030040
 Semester : 8 (Delapan)
 Jurusan : Akuntansi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Camat Se-Kota Metro bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di Kantor Kecamatan Se-Kota Metro, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPETENSI SDM, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN KOTA METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 24 April 2025
 Wakil Dekan Akademik dan
 Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
 NIP 19861030 201801 2 001



**PEMERINTAH KOTA METRO
KECAMATAN METRO BARAT**

Jalan Bhakti Praja No. 9 Telp (0725) 49800
MULYOJATI

34125

SURAT IZIN PENELITIAN/RESEARCH/SURVEY/PENGABDIAN/KKN/KKL

Nomor : 070/ tch /C.3/2022

- Membaca** : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro Nomor : B-0547/In.28/D.1/TL.00/04/2025 Tanggal 24 April 2025 Perihal Permohonan Izin Penelitian.
- Mengingat** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 7 Tahun 2014, tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Surat Gubernur KDH Tingkat I Lampung Nomor : OP.030/461/G.Sospol/1981 tanggal 05 Februari 1981 tentang Permohonan Izin Penelitian/Survey bagi Dinas/Instansi dan Mahasiswa.
3. Peraturan Daerah Nomor : 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro.

Memperhatikan : Maksud Surat Tersebut.

DENGAN INI MEMBERIKAN IZIN KEPADA :

- Nama** : YESI LITA SARI
NPM : 2103030040
Asal Universitas : Institut Agama Islam Negeri Metro
Pekerjaan Jabatan : Mahasiswa
Alamat : LK V, RT 019/RW 005 Kel.Resomulyo Kec.Metro Selatan Kota Metro
Tempat Izin Penelitian : Kecamatan Metro Barat
Jangka Waktu : 1 (satu) bulan
Pengikut/Anggota : -
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro
- Tujuan** : Mengadakan Penelitian yang disertai judul "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KANTOR KECAMATAN METRO"

Catatan :

1. Setelah selesai mengadakan Penelitian /Research/Survey/Pengabdian/KKN/KKL agar melaporkan hasilnya secara tertulis ke kantor Kecamatan Metro Barat.
2. Tidak diperkenankan mengadakan kegiatan lain di luar izin yang diberikan dan apabila terjadi penyimpangan maka izin dicabut.

**DIKELUARKAN DI : MULYOJATI
PADA TANGGAL : 07 MEI 2025**

**An.CAMAT METRO BARAT
Sekretaris,**

Anton Hartono S.E., M.M.
Pembina
NIP. 19810262 008 1 002



PEMERINTAH KOTA METRO
KECAMATAN METRO SELATAN

Jalan Ken Dedes I Nomor 05 Kel. Rejomulyo 34123 Telp. (0725) 7525015
Laman metroselatan.metrokota.go.id, pos-el kecamatanmetroselatan1234@gmail.com

Metro Selatan, 07 Mei 2025

Nomor : 061.4/101/C.05-01/2025
Sifat : Biasa
Lampiran :-
Hal : Pemberian Izin *Research*

Yth,
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan
IAIN Kota Metro
di-
Tempat

Berdasarkan Surat Kementerian Agama Republik Indonesia IAIN Metro Nomor: B-0547/In.28/D.1/TL.00/04/2025 tanggal 24 April 2025 Perihal tersebut di atas.
Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi IAIN a.n. Yesi Lita Sari kami izinkan dan fasilitasi untuk melakukan *research* di kantor Kecamatan Metro Selatan agar terselenggaranya Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.
Demikian atas pehatiannya, diucapkan terima kasih.

Pemerintah Metro Selatan
Sekretaris

Margenta Zulfika S., S.IP. MM
Penata III.c
NIP. 19810304 200701 1 002



PEMERINTAH KOTA METRO
KECAMATAN METRO UTARA

Jalan RA. Kartini Banjarsari, Kota Metro, Lampung 34117,
Telepon/Faximile (0725) 48603
Laman metROUTARA.metrokota.go.id, Pos-el kecamatanmetROUTARA@gmail.com

Banjarsari, 08 Mei 2025

Nomor : 411.3/114 /C.2/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Institut Agama Islam Negeri Metro
di
Metro

Dengan Hormat,

1. Dasar : Surat Institut Agama Islam Negeri Metro Nomor : B-0547/In.28/D.1/TL.00/04/2025 Tanggal 24 April 2025 hal izin penelitian.
2. Menindaklanjuti dasar surat diatas dengan ini kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk melakukan survey/penelitian di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Metro Utara, adapun mahasiswa tersebut yang Bernama :

Nama : Yesi Lita Sari
NIM : 2103030040
Semester : VIII (Delapan)

Demikian yang dapat kami sampaikan dan terima kasih.

Camat Metro Utara,

Hen Hendarto, S.Sos
Pembina Tk.I (IV/a)
NIP. 197209112002121005



PEMERINTAH KOTA METRO KECAMATAN METRO TIMUR

Jalan Ki Hajar Dewantara Nomor 100 Kota Metro Telp/Fax. (0725) 49730
Laman metrotimur.metrokota.go.id, Pos-el kecamatanmetrotimur@gmail.com

Metro, 14 Mei 2025

Nomor : 800/E039-25175/C.4/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Survey

Kepada Sdr.
Yesi Lita Sari
di-
Tempat

- I. Dasar
Surat dari Institut Agama Islam Negeri Metro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-0548/In.28/D.1/TL.01/04/2025 Perihal Mengadakan Observasi/Survey
Se-Kota Metro.
 - II. Sehubungan dengan dasar surat di atas, bersama ini kami sampaikan tidak berkeberatan atau mengizinkan Saudara untuk melaksanakan kegiatan Observasi/Survey di Kecamatan Metro Timur dengan catatan, sebagai berikut :
 - a. Dapat mengikuti tata tertib dan aturan yang berlaku pada kantor Kecamatan Metro Timur.
 - b. Tidak diperkenankan mengadakan kegiatan di luar izin yang diberikan.
- Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Camat Metro Timur,



Ferry Handono, S.IP.
Pembina
NIP. 19790223 199802 1 001

Tembusan, Yth. :
1. Wali Kota Metro;
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro.



Catatan
•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 tertanda ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE





PEMERINTAH KOTA METRO
KECAMATAN METRO PUSAT

Jl. Brigjend Sutowo Metro, Kota Metro, Lampung 34111
 Telepon/Faximile (0725) 41678
 Laman.kecmetropusat.metrokota.go.id, Pos-el metropusatkec@gmail.com

Metro, 21 Mei 2025

Nomor : 411.3/ E037-25122 /C-1/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Yth. Institut Agama Islam Negeri Metro
 di
 Metro

Dasar :

1. Surat Izin Penelitian (SI-P) Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 503/085/SI-P/D-15/2025 Tanggal 02 Mei 2025.
2. Surat Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Nomor : B-0547/In.28/D.1/TL.00/04/2025 Tanggal 24 April 2025 Hal Izin Research.

Sehubungan dengan dasar surat tersebut diatas maka kami tidak berkeberatan diadakan research /survey di Kantor Kecamatan Metro Pusat atas nama :

Nama : Yesi Lita Sari
 NPM : 2103030040
 Semester : VIII (delapan)
 Jurusan : Akuntansi Syariah
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Metro
 Masa Berlaku Izin : 02 Juli 2025

Demikian untuk maklum dan terima kasih.

Camat Metro Pusat,



Yahya Rachmat ,S.STP., M.H
 Pembina
 NIP. 19840515 200212 1 002

Tembusan :

1. Wali Kota Metro.
2. Kepala Dinas PMPTSP Kota Metro.
3. Kepala Bagian Pemerintahan Setda Kota Metro.



Catatan
 -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 terdapat diandatangan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BS/E





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Kl. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telp. (0726) 41507; Fax (0725) 47296;
 Website : www.mctrouniv.ac.id E-mail : iainmetro@mctrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yesi Lita Sari

Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS

NPM : 2103030040

Semester/TA : 7/2024

NO	Hari/Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	18/11 - 2024	Mencari teori untuk masing-masing variabel X dan Y. Definisi, jenis-jenis, dan indikatornya.	
2.	25/11 2024	- Referensi bab 2 menggunakan buku. - Fokus Bab 1	

Dosen Pembimbing,

Witantri Dwi Swandini, M.Ak
 NIP. 199001082020122017

Mahasiswa Ybs,

Yesi Lita Sari
 NPM. 2103030040



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telp. (0726) 41507; Fax (0725) 47296;
 Website : www.metrouniv.ac.id E-mail : iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yesi Lita Sari
 NPM : 2103030040

Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS
 Semester/TA : 8/2025

NO	Hari/Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	22/1-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja pegawai SP dalam UU, Permen PAN & RB, atau reformasi birokrasi - Cantumkan data dan sumber yg jelas - Perbaiki identifikasi masalah - Indikator kinerja pegawai menurut peraturan daerah/dll - Perbaiki pengembangan hipotesis - lanjut Bab 3 	
2.	31/01-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki teknik sampling - Perbaiki penulisan - Daftar pustaka - ACC Seminar proposal 	

Dosen Pembimbing,

Witantri Dwi Swandini, M.Ak
 NIP. 199001082020122017

Mahasiswa Ybs,

Yesi Lita Sari
 NPM. 2103030040



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telp. (0726) 41507; Fax (0725) 47296;
 Website : www.mctrouniv.ac.id E-mail : iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yesi Lita Sari

Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS

NPM : 2103030040

Semester/TA : 8/2025

NO	Hari/Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	19/3-2025	Bimbingan outline Bimbingan kuisioner ACC outline dan kuisioner	

Dosen Pembimbing,

Witantri Dwi Swandini, M.Ak
 NIP. 199001082020122017

Mahasiswa Ybs,

Yesi Lita Sari
 NPM. 2103030040



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telp. (0726) 41507; Fax (0725) 47296;
 Website : www.metrouniv.ac.id E-mail : iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yesi Lita Sari

Fakultas/Jurusan : FEBI/AKS

NPM : 2103030040

Semester/TA : 8/2025

NO	Hari/Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	21/5-2025	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki tabel bab 4 - Susun bab V sesuai hasil penelitian - Lengkapi lampiran - Dokumentasi diberi narasi 	
	28/5-2025	ACC Munaqoyah	

Dosen Pembimbing,

Witantri Dwi Swandini, M.Ak
 NIP. 199001082020122017

Mahasiswa Ybs,

Yesi Lita Sari
 NPM. 2103030040



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507, Faks (0725) 47296, Website: digilib.metrouniv.ac.id, perpustakaan@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-347/In.28/S/U.1/OT.01/05/2025**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : YESI LITA SARI
NPM : 2103030040
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2024/2025 dengan nomor anggota 2103030040

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 28 Mei 2025
Kepala Perpustakaan,

Yesi Lita Sari, S.I.Pust.
NIR 19920428 201903 1 009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Yesi Lita Sari
NPM : 2103030040
Jurusan : Akuntansi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Kecamatan Kota Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 24%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 5 Juni 2025
Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Atika Lusi Tania, M.Acc., Ak.,CA.,A-CPA
NIP.199205022019032021

TABULASI DATA

(Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja)

Responden	Karakteristik Responden			
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	3	4	5
2	1	5	4	5
3	2	4	3	4
4	1	4	1	4
5	1	4	1	5
6	2	2	2	2
7	2	4	2	5
8	2	4	3	5
9	2	4	1	5
10	2	5	1	5
11	1	5	1	5
12	2	4	2	4
13	2	4	3	5
14	1	4	3	4
15	2	3	2	2
16	1	4	4	5
17	1	4	3	5
18	1	4	3	5
19	2	4	1	5
20	2	5	3	5
21	2	3	2	5
22	2	2	4	3
23	2	4	1	5
24	2	5	4	5
25	1	4	3	5
26	2	5	1	5
27	1	4	3	5
28	1	4	3	5
29	1	2	1	2
30	1	5	3	5
31	1	3	2	4
32	2	3	1	5
33	2	4	3	5
34	2	4	4	5
35	2	5	3	5
36	1	2	4	2
37	2	5	3	5
38	2	5	4	5
39	1	5	2	5

40	1	5	4	5
41	2	4	3	5
42	2	4	3	5
43	2	5	4	5
44	2	3	1	4
45	2	5	3	5
46	1	4	4	5
47	2	4	4	5
48	1	4	3	5
49	1	4	1	5
50	1	4	5	5
51	1	5	3	5
52	2	4	4	5
53	1	4	3	5
54	1	4	3	5
55	2	4	3	5
56	1	3	1	3
57	2	3	3	3
58	1	3	1	3
59	1	3	1	3
60	1	5	3	5
61	2	3	1	3
62	2	4	3	5
63	2	4	3	4
64	1	4	1	4
65	1	2	1	2
66	1	3	1	3
67	1	4	3	5
68	2	4	1	4
69	1	4	3	5
70	2	3	3	3
71	1	5	4	5
72	1	4	3	5
73	2	5	4	5

Keterangan:

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1 = Laki-Laki	1 = < 25 Tahun	1 = SMA/SMK	1 = < 1 Tahun
2 = Perempuan	2 = 25 – 30 Tahun	2 = D3	2 = 1 – 5 Tahun
	3 = 31 – 40 Tahun	3 = S1	3 = 6 – 10 Tahun
	4 = 41 – 50 Tahun	4 = S2	4 = 11 – 15 Tahun
	5 = > 50 Tahun	5 = Lainnya	5 = > 15 Tahun

Sistem Pengendalian Internal (X1)

Responden	Item Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	5	4	4	21
3	4	5	4	4	4	21
4	4	5	3	4	4	20
5	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	5	5	24
8	4	4	5	4	4	21
9	5	4	4	4	5	22
10	5	5	5	5	5	25
11	3	3	4	3	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	5	4	5	5	23
15	5	5	4	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	4	3	16
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	5	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	5	4	22
30	5	4	4	5	4	22
31	4	5	4	5	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	5	5	24
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	4	4	3	19
36	4	4	3	4	4	19
37	5	4	5	4	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	5	4	4	22
41	4	4	4	4	4	20

52	5	5	4	5	5	5	4	5	38
53	5	4	4	5	5	4	4	5	36
54	5	5	5	5	4	5	5	5	39
55	4	4	4	5	4	4	4	5	34
56	5	5	4	5	4	5	5	5	38
57	5	5	4	5	5	4	4	4	36
58	5	5	5	5	5	4	4	4	37
59	4	4	4	5	4	4	4	5	34
60	5	5	4	5	5	5	5	5	39
61	5	5	4	5	5	4	4	5	37
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	4	4	5	5	5	5	5	38
64	5	5	4	5	5	4	4	5	37
65	5	4	4	5	4	4	4	4	34
66	5	5	4	5	5	5	5	5	39
67	4	5	4	4	5	4	4	4	34
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	5	5	4	4	5	4	5	5	37
70	4	4	4	4	4	4	5	4	33
71	4	4	5	5	4	4	4	4	34
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Motivasi Kerja (X3)

Responden	Item Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	40
2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	34
3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
6	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	32
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
15	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
24	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	35
27	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
30	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	41
31	4	3	5	4	4	4	2	3	5	5	39
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
35	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
36	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
37	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
38	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	39
39	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
40	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	37
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
44	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	38
45	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
46	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	38
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	34
49	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	42
50	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	42
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
52	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	45
53	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
54	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46
55	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
56	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
57	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	44
58	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
59	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	41
60	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
61	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	43

62	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
63	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
64	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	43
65	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
67	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Item Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	54
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
11	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	49
12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	50
13	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	62
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	65
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	63
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
21	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	65
22	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	65
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	65

28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
29	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
30	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	1	5	5	62
31	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	1	5	5	62
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	65
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
42	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
44	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	68
45	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	58
46	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	61
47	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
53	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
55	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	67
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
64	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70
65	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	65
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
67	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	67
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
71	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	63

72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

HASIL OUTPUT SPSS

A. Karakteristik Profil Responden

1. Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	49,3	49,3	49,3
	Perempuan	37	50,7	50,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

2. Hasil Uji Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 Tahun	5	6,8	6,8	6,8
	31 - 40 Tahun	13	17,8	17,8	24,7
	41 - 50 Tahun	37	50,7	50,7	75,3
	> 50 Tahun	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

3. Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	27,4	27,4	27,4
	D3	7	9,6	9,6	37,0
	S1	30	41,1	41,1	78,1
	S2	15	20,5	20,5	98,6
	SLTP	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

4. Hasil Uji Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	5	6,8	6,8	6,8
	6 - 10 Tahun	8	11,0	11,0	17,8
	11 - 15 Tahun	9	12,3	12,3	30,1
	> 15 Tahun	51	69,9	69,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

5. Hasil Uji Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Camat	5	6,8	6,8	6,8
	JFU	5	6,8	6,8	13,7
	Kasi Kesra	4	5,5	5,5	19,2
	Kasi Pembangunan	4	5,5	5,5	24,7
	Kasi Pemerintahan dan Trantibum	5	6,8	6,8	31,5
	Kasi Perekonomian	5	6,8	6,8	38,4
	Kasubbag Keuangan	5	6,8	6,8	45,2
	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	4	5,5	5,5	50,7
	Pengadministrasi Ekonomi Pembangunan	1	1,4	1,4	52,1
	Pengadministrasi Pemerintahan	2	2,7	2,7	54,8
	Pengadministrasi Umum	8	11,0	11,0	65,8
	Pengadministrasi Umum dan Kepegawaian	2	2,7	2,7	68,5
	Pengelola Data Kasi Pembangunan	1	1,4	1,4	69,9
	Pengelola Data Keuangan	1	1,4	1,4	71,2
	Pengelola Kepegawaian	1	1,4	1,4	72,6
	Pengelola Pembinaan dan Pengembangan Perekonomian	1	1,4	1,4	74,0
	Pengelola Pengendalian, Monitoring Evaluasi dan Pembangunan	1	1,4	1,4	75,3
	Pengelola Sarana dan Prasarana	1	1,4	1,4	76,7
	Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1	1,4	1,4	78,1
	Pengolah Data	6	8,2	8,2	86,3
	Pengolah Kesra	1	1,4	1,4	87,7
	Pengolah Pemerintahan dan Trantibum	2	2,7	2,7	90,4
	Sekretaris Camat	5	6,8	6,8	97,3
	Staf Kesra (Pengadministrasi Pajak)	1	1,4	1,4	98,6
	Staf Perekonomian	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

6. Hasil Uji Responden Berdasarkan Kantor Kecamatan Tempat Bekerja

		Kecamatan Tempat Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Metro Barat	19	26,0	26,0	26,0
	Metro Pusat	13	17,8	17,8	43,8
	Metro Selatan	13	17,8	17,8	61,6
	Metro Timur	13	17,8	17,8	79,5
	Metro Utara	15	20,5	20,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	38

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60183401
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,063
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,882	5,546		-1,782	,079		
	SistemPengendalianInternal	,103	,357	,029	,288	,774	,358	2,795
	KompetensiSDM	1,647	,222	,656	7,427	,000	,481	2,081
	MotivasiKerja	,361	,144	,246	2,509	,014	,390	2,564

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			SistemPenge ndalianIntern al	KompetensiS DM	MotivasiKerja	Unstandariz ed Residual
Spearman's rho	SistemPengendalianInter nal	Correlation Coefficient	1,000	,712**	,723**	-,022
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,853
		N	73	73	73	73
	KompetensiSDM	Correlation Coefficient	,712**	1,000	,681**	,035
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,766
		N	73	73	73	73
	MotivasiKerja	Correlation Coefficient	,723**	,681**	1,000	-,011
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,927
		N	73	73	73	73
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,022	,035	-,011	1,000
		Sig. (2-tailed)	,853	,766	,927	.
		N	73	73	73	73

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

D. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,882	5,546		-1,782	,079
	SistemPengendalianInter nal	,103	,357	,029	,288	,774
	KompetensiSDM	1,647	,222	,656	7,427	,000
	MotivasiKerja	,361	,144	,246	2,509	,014

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,882	5,546		-1,782	,079
	SistemPengendalianInter nal	,103	,357	,029	,288	,774
	KompetensiSDM	1,647	,222	,656	7,427	,000
	MotivasiKerja	,361	,144	,246	2,509	,014

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2677,244	3	892,415	65,923	,000 ^b
	Residual	934,071	69	13,537		
	Total	3611,315	72			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KompetensiSDM, SistemPengendalianInternal

F. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,730	3,679

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KompetensiSDM, SistemPengendalianInternal

R TABEL DAN T TABEL

DF = (N-2)	0.05		0.01	
	r-tabel	t-tabel	r-tabel	t-tabel
1	0.997	12.706	1.000	63.657
2	0.950	4.303	0.990	9.925
3	0.878	3.182	0.959	5.841
4	0.811	2.776	0.917	4.604
5	0.754	2.571	0.875	4.032
6	0.707	2.447	0.834	3.707
7	0.666	2.365	0.798	3.499
8	0.632	2.306	0.765	3.355
9	0.602	2.262	0.735	3.250
10	0.576	2.228	0.708	3.169
11	0.553	2.201	0.684	3.106
12	0.532	2.179	0.661	3.055
13	0.514	2.160	0.641	3.012
14	0.497	2.145	0.623	2.977
15	0.482	2.131	0.606	2.947
16	0.468	2.120	0.590	2.921
17	0.456	2.110	0.575	2.898
18	0.444	2.101	0.561	2.878
19	0.433	2.093	0.549	2.861
20	0.423	2.086	0.537	2.845
21	0.413	2.080	0.526	2.831
22	0.404	2.074	0.515	2.819
23	0.396	2.069	0.505	2.807
24	0.388	2.064	0.496	2.797
25	0.381	2.060	0.487	2.787
26	0.374	2.056	0.479	2.779

DF = (N-2)	0.05		0.01	
	r-tabel	t-tabel	r-tabel	t-tabel
27	0.367	2.052	0.471	2.771
28	0.361	2.048	0.463	2.763
29	0.355	2.045	0.456	2.756
30	0.349	2.042	0.449	2.750
31	0.344	2.040	0.442	2.744
32	0.339	2.037	0.436	2.738
33	0.334	2.035	0.430	2.733
34	0.329	2.032	0.424	2.728
35	0.325	2.030	0.418	2.724
36	0.320	2.028	0.413	2.719
37	0.316	2.026	0.408	2.715
38	0.312	2.024	0.403	2.712
39	0.308	2.023	0.398	2.708
40	0.304	2.021	0.393	2.704
41	0.301	2.020	0.389	2.701
42	0.297	2.018	0.384	2.698
43	0.294	2.017	0.380	2.695
44	0.291	2.015	0.376	2.692
45	0.288	2.014	0.372	2.690
46	0.285	2.013	0.368	2.687
47	0.282	2.012	0.365	2.685
48	0.279	2.011	0.361	2.682
49	0.276	2.010	0.358	2.680
50	0.273	2.009	0.354	2.678
51	0.271	2.008	0.351	2.676
52	0.268	2.007	0.348	2.674
53	0.266	2.006	0.345	2.672

DF = (N-2)	0.05		0.01	
	r-tabel	t-tabel	r-tabel	t-tabel
54	0.263	2.005	0.341	2.670
55	0.261	2.004	0.339	2.668
56	0.259	2.003	0.336	2.667
57	0.256	2.002	0.333	2.665
58	0.254	2.002	0.330	2.663
59	0.252	2.001	0.327	2.662
60	0.250	2.000	0.325	2.660
61	0.248	2.000	0.322	2.659
62	0.246	1.999	0.320	2.657
63	0.244	1.998	0.317	2.656
64	0.242	1.998	0.315	2.655
65	0.240	1.997	0.313	2.654
66	0.239	1.997	0.310	2.652
67	0.237	1.996	0.308	2.651
68	0.235	1.995	0.306	2.650
69	0.234	1.995	0.304	2.649
70	0.232	1.994	0.302	2.648
71	0.230	1.994	0.300	2.647
72	0.229	1.993	0.298	2.646
73	0.227	1.993	0.296	2.645
74	0.226	1.993	0.294	2.644
75	0.224	1.992	0.292	2.643
76	0.223	1.992	0.290	2.642
77	0.221	1.991	0.288	2.641
78	0.220	1.991	0.286	2.640
79	0.219	1.990	0.285	2.640
80	0.217	1.990	0.283	2.639

DF = (N-2)	0.05		0.01	
	r-tabel	t-tabel	r-tabel	t-tabel
81	0.216	1.990	0.281	2.638
82	0.215	1.989	0.280	2.637
83	0.213	1.989	0.278	2.636
84	0.212	1.989	0.276	2.636
85	0.211	1.988	0.275	2.635
86	0.210	1.988	0.273	2.634
87	0.208	1.988	0.272	2.634
88	0.207	1.987	0.270	2.633
89	0.206	1.987	0.269	2.632
90	0.205	1.987	0.267	2.632
91	0.204	1.986	0.266	2.631
92	0.203	1.986	0.264	2.630
93	0.202	1.986	0.263	2.630
94	0.201	1.986	0.262	2.629
95	0.200	1.985	0.260	2.629
96	0.199	1.985	0.259	2.628
97	0.198	1.985	0.258	2.627
98	0.197	1.984	0.256	2.627
99	0.196	1.984	0.255	2.626
100	0.195	1.984	0.254	2.626

F TABEL

0.05										
Df (N2) = n-k df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1) Df (N1)= k-1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	240.543	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.491	19.330	19.353	19.371	19.385	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.667	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.041	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.950	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.534	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	4.120	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.838	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.863	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.708	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.587	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.490	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.411	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	3.344	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	3.287	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	3.239	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	3.197	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	3.160	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	3.127	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	3.098	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	3.072	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	3.049	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	3.028	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275

24	4.260	3.403	3.009	2.776	3.009	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.991	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	3.369	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.960	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	3.340	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.934	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	3.316	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.911	2.409	2.323	2.255	2.199	2.153
32	4.149	3.295	2.901	2.668	3.295	2.399	2.313	2.244	2.189	2.142
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.892	2.389	2.303	2.235	2.179	2.133
34	4.130	3.276	2.883	2.650	3.276	2.380	2.294	2.225	2.170	2.123
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.874	2.372	2.285	2.217	2.161	2.114
36	4.113	3.259	2.866	2.634	3.259	2.364	2.277	2.209	2.153	2.106
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.859	2.356	2.270	2.201	2.145	2.098
38	4.098	3.245	2.852	2.619	3.245	2.349	2.262	2.194	2.138	2.091
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.845	2.342	2.255	2.187	2.131	2.084
40	4.085	3.232	2.839	2.606	3.232	2.336	2.249	2.180	2.124	2.077
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.833	2.330	2.243	2.174	2.118	2.071
42	4.073	3.220	2.827	2.594	3.220	2.324	2.237	2.168	2.112	2.065
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.822	2.318	2.232	2.163	2.106	2.059
44	4.062	3.209	2.816	2.584	3.209	2.313	2.226	2.157	2.101	2.054
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.812	2.308	2.221	2.152	2.096	2.049
46	4.052	3.200	2.807	2.574	3.200	2.304	2.216	2.147	2.091	2.044
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.802	2.299	2.212	2.143	2.086	2.039
48	4.043	3.191	2.798	2.565	3.191	2.295	2.207	2.138	2.082	2.035
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.794	2.290	2.203	2.134	2.077	2.030
50	4.034	3.183	2.790	2.557	3.183	2.286	2.199	2.130	2.073	2.026
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.786	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
52	4.027	3.175	2.783	2.550	3.175	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.779	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015

54	4.020	3.168	2.776	2.543	3.168	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.773	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
56	4.013	3.162	2.769	2.537	3.162	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.766	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
58	4.007	3.156	2.764	2.531	3.156	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.761	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
60	4.001	3.150	2.758	2.525	3.150	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.755	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
62	3.996	3.145	2.753	2.520	3.145	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.751	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
64	3.991	3.140	2.748	2.515	3.140	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.746	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
66	3.986	3.136	2.744	2.511	3.136	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.742	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
68	3.982	3.132	2.740	2.507	3.132	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.737	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
70	3.978	3.128	2.736	2.503	3.128	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.734	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
72	3.974	3.124	2.732	2.499	3.124	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.730	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
74	3.970	3.120	2.728	2.495	3.120	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.727	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
76	3.967	3.117	2.725	2.492	3.117	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.723	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
78	3.963	3.114	2.722	2.489	3.114	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.720	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
80	3.960	3.111	2.719	2.486	3.111	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.717	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
82	3.957	3.108	2.716	2.483	3.108	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.715	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947

84	3.955	3.105	2.713	2.480	3.105	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.712	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
86	3.952	3.103	2.711	2.478	3.103	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.709	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
88	3.949	3.100	2.708	2.475	3.100	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.707	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
90	3.947	3.098	2.706	2.473	3.098	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.705	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
92	3.945	3.095	2.704	2.471	3.095	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.703	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
94	3.942	3.093	2.701	2.469	3.093	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.700	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
96	3.940	3.091	2.699	2.466	3.091	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.698	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
98	3.938	3.089	2.697	2.465	3.089	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.696	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
100	3.936	3.087	2.696	2.463	3.087	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

DOKUMENTASI PENELITIAN*Metro Barat**Metro Pusat**Metro Selatan**Metro Timur**Metro Utara*

Dokumentasi Pengambilan Kuesioner di Lima Kantor Kecamatan Kota Metro

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama Yesi Lita Sari lahir di Rejomulyo pada tanggal 30 Juni 2003. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Supriyono dan Ibu Siti Jumiah. Penulis beragama Islam dan berkewarganegaraan Indonesia. Saat ini, penulis berdomisili di Desa Rejomulyo, Kecamatan Metro Selatan, Kota Metro, Provinsi Lampung.

Pendidikan formal penulis dimulai dari Sekolah Dasar di SDN 1 Metro Selatan yang diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan ke SMPN 5 Metro dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu, penulis menempuh pendidikan di SMAN 4 Metro dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2021. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Akuntansi Syariah, yang dimulai pada tahun 2021.