

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern

Factors Affecting Compliance with Internal Control

Kristianto Purwoko¹, Damar Prasetyo², Lilis Endang Wijayanti³, Wawan Setiawan⁴
^{1,2,3,4}(Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia)

lilis.endang@uty.ac.id

DOI: 10.55963/jraa.v9i3.485

Abstrak - Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pengendalian intern. Faktor-faktor tersebut adalah penghargaan, stres kerja dan lingkungan kerja. Penghargaan dan stres kerja merupakan variabel independen, sedangkan lingkungan kerja dianggap sebagai variabel mediasi. Karyawan akan merasakan lingkungan kerjanya sebagai nyaman ketika mereka melihat perusahaan menghargai mereka dan pekerjaan mereka. Akhirnya, mereka akan memberi sinyal kepatuhan mereka untuk pengendalian internal. Sebaliknya, ketika karyawan mengalami stres kerja seperti itu, maka mereka akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka, dan kemudian mereka akan cenderung menolak pengendalian internal. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada pejabat pemerintah yang berdomisili di Yogyakarta. Responden penelitian sebanyak 63 orang. Data diolah dengan mediating regression analysis. Regresi yang dilakukan secara bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal. Stres kerja tidak mempengaruhi lingkungan kerja dan kepatuhan terhadap pengendalian internal. Lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengendalian Intern, Penghargaan, Stress Kerja.

Abstract - This study investigates factors influencing obedience the internal control. Those factors are reward, job stress and job environment. The reward and job stress are the independent variables, while job environment is considered as mediating variable. Employees will perceive its job environment as comfortable when they see the company appreciates them and their job. Eventually, they will signal their obedience for internal control. On the contrary, when employees experience such a job stress, then they will feel uneasy with their job environment, and then they will tend to decline the internal control. Research data are available from the questionnaires distributed to government officers reside at Yogyakarta. With the stepwise analysis we find that rewards positively influence the job environment and the employees compliance on the internal control. Job stress does not prove its influence on the job environment and obedience on the internal control. The job environment does not function as mediating variable.

Key words: Internal Control, Rewards, Work Environment, Work Stress.

PENDAHULUAN

Lembaga pemerintah membutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai terhadap penyelenggaraan kegiatan. Sistem itu disebut dengan sistem pengendalian intern pemerintah. Pengendalian intern diterapkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, serta mendorong secara bertahap peningkatan ketaatan pegawai negeri terhadap peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dalam PP No 60 / 2008 dijelaskan bahwa pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai bukan mutlak (Putri, 2010). Dalam penerapannya, lembaga pemerintah perlu mengadakan penelaahan pengendalian intern. Penelaahan ini berguna untuk memperbaiki adanya kesalahan dan penyelewengan yang mungkin terjadi. Sehingga dapat mengambil tindakan korektif jika terjadi penyimpangan yang menunjukkan adanya kelemahan dalam pengendalian intern pemerintah tersebut.

Pengendalian intern pemerintah mendapat perhatian cukup besar dari berbagai pihak. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selaku auditor eksternal senantiasa menguji kekuatan pengendalian intern di setiap pemeriksaan yang dilakukannya untuk menentukan luas lingkup (scope) pengujian yang akan dilaksanakannya. Beberapa lembaga pemantau (watch) juga mengkritisi lemahnya pengendalian intern yang diterapkan di pemerintahan, sehingga membuka peluang yang sangat besar bagi terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran (APBN/APBD) (Abdullah (2008)). Karena melemahnya pengendalian intern merupakan indikasi terancamnya eksistensi lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah kemudian menerbitkan PP No 60 / 2008 tentang standar pengendalian internal pemerintahan. Selain untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif, peraturan pemerintah (PP) juga bertujuan meningkatkan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, serta meminimalisasi penyimpangan anggaran dan korupsi (Kompas, 15 september 2008). Salah satu kecurangan dalam pemerintah adalah kasus korupsi yang mencuat ke permukaan dan melibatkan pejabat tinggi di kementerian tertentu menjadi sorotan banyak pihak. Anggota Komisi XI DPR Memed Sosiawan mengatakan bahwa korupsi di lembaga negara terjadi akibat lemahnya kontrol internal pemerintah atau mungkin terjadi pembiaran mulai dari awal perencanaan kegiatan masing-masing kementerian/lembaga (Sumber : Okezone.news, 5 Oktober 2011 dalam Wicaksono, 2013).

Kepatuhan terhadap pengendalian intern tergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah perilaku pegawai/karyawan (Putri, 2010). Pada hakekatnya perilaku pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor pendidikan, penghargaan, stres kerja dan kenyamanan lingkungan kerja. Oleh karena adanya faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai tersebut, maka tidak menutup kemungkinan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian intern yang telah dibuat oleh lembaga. Penghargaan merupakan suatu pemberian atasan pada bawahan untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Persepsi karyawan bahwa dia dihargai akan memunculkan rasa bangga sehingga dia semakin patuh pada aturan yang berlaku. Stres kerja merupakan kondisi karyawan merasa tertekan atau tidak nyaman terhadap tempat kerja dan pekerjaannya. Persepsi stres kerja merupakan pendapat karyawan mengenai tekanan kerja yang dialaminya. Apabila karyawan merasa mengalami stres kerja maka ada kemungkinan karyawan akan menghindari pekerjaannya, sehingga ada kecenderungan dia juga tidak patuh pada pengendalian intern.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Dengan dilakukannya penelitian tersebut, maka akan diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian intern. Faktor-faktor yang mempengaruhi dibatasi pada penghargaan, stres kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini hanya akan mengambil obyek pada karyawan yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang ada di DIY. Pemilihan obyek pada instansi pemerintah didasarkan pada aturan pengendalian intern yang baku adalah aturan yang diterapkan pada organisasi pemerintahan. Selain itu dapat diketahui bersama bahwa pegawai negeri cenderung seperti tanpa pekerjaan, dan terkadang sering membolos. Berdasarkan kondisi tersebut perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan pegawai negeri. Penelitian ini dilakukan di Pemda DIY berdasarkan fenomena adanya ASN yang keluar kantor di jam kerja. Pemda DIY lokasinya di jalan Malioboro. Jalan Malioboro merupakan pusat belanja yang ada di Yogyakarta. Sampai saat ini masih sering dijumpai ASN yang berbelanja atau jalan-jalan di Malioboro pada jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ada oknum ASN yang tidak patuh pada peraturan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2003) istilah kepatuhan berarti tunduk atau patuh terhadap ajaran atau aturan. Ada empat faktor yang merupakan dasar kepatuhan seseorang terhadap nilai tertentu yang dikemukakan oleh Gulo (dalam Haryono, 2009) yaitu: Normativist, Integralist, Fenomenalist, dan Hedonist, Dari empat faktor diatas terdapat lima tipe kepatuhan, yaitu: Otoritarian, yaitu suatu kepatuhan tanpa reserve atau kepatuhan yang ikut – ikutan. Conformist, kepatuhan ini mempunyai tiga bentuk, antara lain conformist directed yaitu penyesuaian diri terhadap masyarakat atau orang lain, conformist hedonist yaitu kepatuhan yang berorientasi pada untung-rugi dan conformist integral yaitu kepatuhan yang menyesuaikan kepentingan diri sendiri dengan kepentingan masyarakat. Compulsive deviant, yaitu kepatuhan yang tidak konsisten. Hedonik psikopatik, yaitu kepatuhan pada kekayaan

tanpa memperhitungkan kepentingan orang lain. Supramoralist, yaitu kepatuhan karena keyakinan yang tinggi terhadap nilai-nilai moral.

Ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan, yaitu:

Penghargaan

Pada dasarnya manusia akan dengan senang hati menerima penghargaan dan akan menolak apabila menerima hukuman, oleh karena itu alangkah baiknya apabila seorang pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai. Menurut Stevenkerr (dalam Ivancevich dkk, 2007) menyatakan bahwa agar penghargaan memperoleh hasil yang diinginkan, penghargaan harus menghargai perilaku. Penghargaan mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku dalam beragam cara. Sebagai akibatnya, efisiensi dan efektivitas organisasi terpengaruhi (Ivancevich dkk, 2007).

Menurut Sugiharto (2009) Penghargaan adalah pemberian langsung atau tidak langsung, baik berupa material maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam memberikan penghargaan, harus memenuhi prinsip - prinsip pemberian penghargaan yaitu: Bahwa penghargaan harus merupakan suatu pemberian dari instansi/organisasi yang dapat menimbulkan kebanggaan bagi penerimanya. Bahwa penghargaan mempunyai daya tarik bagi pegawai yang dapat menimbulkan persaingan sehat diantara pegawai untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Stres Kerja

Setiap manusia yang hidup pasti pernah merasakan dan mengalami stres. Stres pada pegawai tidak bisa dihindari karena begitu banyak pekerjaan-pekerjaan yang dihadapi para pegawai tersebut. Stres merupakan istilah umum yang diaplikasikan sebagai tekanan hidup yang sering dirasakan semua orang dalam hidupnya. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak dapat dihindari dalam banyak jenis pekerjaan (Putri, 2010).

Menurut Houtman (2005) stres merupakan suatu pola reaksi yang terjadi ketika para pekerja tidak mampu menghadapi tantangan yang dihadapkan pada pekerjaan yang tidak sebanding dengan pengetahuan, atau keterampilan mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) stres merupakan tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan yang akhirnya dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi.

Menurut Luthans (1992) stres didefinisikan sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi.

Menurut Robbins (2001) stres didefinisikan sebagai kondisi yang dinamis yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Dari definisi diatas stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional). Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Dalam penelitian Stephanie (2008) pegawai yang mengalami stres kerja tinggi tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pegawai dengan tingkat stres rendah atau tidak memiliki stres akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kenyamanan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi nyaman tidaknya seseorang berkerja dalam suatu lembaga. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non

fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Teori Kepatuhan

Teori kepatuhan (compliance theory) dicetuskan oleh Stanley Milgram (1963). Pada teori ini dijelaskan mengenai suatu kondisi dimana seseorang taat terhadap perintah atau aturan yang telah ditetapkan. Adapun dua perspektif dalam literasi sosiologi mengenai kepatuhan terhadap hukum, yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental berasumsi bahwa individu secara menyeluruh didorong oleh kepentingan pribadi dan persepsi terhadap perubahan-perubahan yang dikaitkan dengan perilaku. Perspektif normatif dihubungkan dengan anggapan orang yang menjadi moral dan berlawanan atas kepentingan pribadi. Seorang individu yang cenderung mematuhi hukum dianggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma internal yang sudah diterapkan. Komitmen normatif melalui moralitas personal (normative commitment through morality) ini memiliki arti patuh terhadap hukum karena hukum tersebut dianggap sebagai suatu kewajiban, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (normative commitment through legitimacy) memiliki arti patuh terhadap peraturan dikarenakan otoritas penyusun hukum tersebut telah memiliki hak untuk mengatur perilaku (Marlina, 2018).

Kajian teori kepatuhan (compliance theory) dapat digunakan untuk memperkirakan pengaruh dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu, penghargaan, stress kerja dan kenyamanan lingkungan. Menurut teori kepatuhan (compliance theory), hal yang berkaitan dengan kepatuhan peraturan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu norma internal yang didukung oleh tingkat pemahaman dan kesadaran karyawan. Faktor lain yang ikut berpengaruh yaitu komitmen normatif dengan moralitas personal (normative commitment through morality) dan komitmen normatif dengan legitimasi (normative commitment through legitimacy) dimana karyawan yang telah mematuhi hukum ada karena hukum tersebut dianggap sebagai suatu kewajiban yang bersifat memaksa dalam mentaati pengendalian intern.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengendalian intern, biasanya menganalisis dampak penerapan pengendalian terhadap faktor lainnya. Penelitian yang dilakukan Arifiani dan Sukirno (2010) menguji pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan. Penelitian yang dilakukan Sukmaningrum (2012) menunjukkan hasil bahwa penerapan pengendalian intern mempengaruhi kualitas informasi keuangan. Informasi keuangan diproses dengan selisih antara anggaran dengan realisasi. Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Puspasari dan Eko (2013) yang menyebutkan bahwa penerapan pengendalian intern mampu mengurangi keinginan berbuat curang dalam konteks pemerintah daerah. Semua penelitian tersebut dalam memperoleh data mengenai pengendalian intern selalu ada unsur pendidikan karyawan, penghargaan, stress kerja dan kenyamanan kerja.

Penelitian yang fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern dilakukan oleh Putri (2010). Penelitian Putri menunjukkan bahwa pendidikan, penghargaan, kenyamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan terhadap pengendalian intern, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Penelitian ini mereplikasi penelitian Putri (2010) dengan menggunakan responden yang berbeda. Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil non Struktural instansi pemerintah di seluruh DIY.

Penelitian Marlina (2018) menunjukkan hasil pengendalian intern lebih mudah dijalankan apabila ada kenyamanan kerja. Penelitian Marlina (2018) dilakukan di perusahaan perbankan. Pengendalian intern di bank merupakan aturan yang jelas dan tegas terhadap karyawan perbankan. Kepatuhan terhadap aturan dipengaruhi oleh kenyamanan kerja dan kondisi lingkungan.

Pengembangan Hipotesis

Penghargaan adalah pemberian langsung atau tidak langsung, baik berupa material maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penghargaan yang efektif akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman maka tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku termasuk kepatuhan terhadap pengendalian intern juga akan meningkat. Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Penghargaan mempengaruhi tingkat kenyamanan lingkungan kerja

H2: Penghargaan mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern

Stres kerja yang dialami karyawan menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Rasa tidak nyaman dalam bekerja akan menyebabkan enggan untuk patuh pada aturan yang berlaku. Pegawai yang mengalami stress kerja cenderung berusaha menghindari dari pekerjaan. Kecenderungan itu menyebabkan perilaku yang tidak patuh terhadap pengendalian intern.

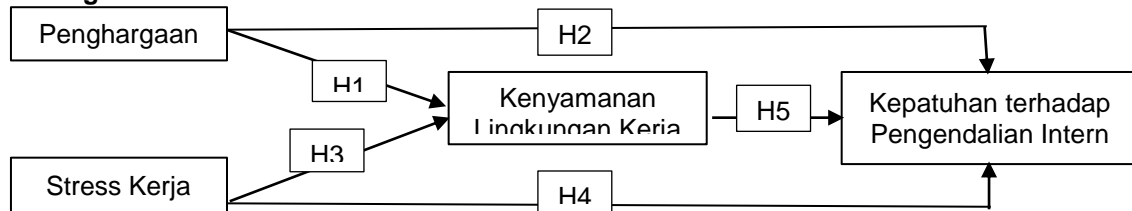
H3: Stres kerja mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja

H4: Stres kerja mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian intern.

Kenyamanan lingkungan kerja adalah tersedianya semua fasilitas kerja yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, cenderung membuat pegawai betah berlama-lama mengerjakan tugasnya. Termasuk mendorong pegawai untuk patuh pada pengendalian intern. Pegawai yang merasa lingkungannya nyaman, dia akan cenderung mematuhi aturan yang berlaku, termasuk mematuhi pengendalian intern.

H5: Kenyamanan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian intern.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan metode survey. Survey dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebar pada pejabat structural di lingkungan Pemda DIY. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai kepatuhan terhadap pengendalian internal, penghargaan, stress kerja dan kenyamanan lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh akan dikuantifikasikan dan diolah menggunakan alat mediating regression analysis. Hasil penelitian berupa angka yang diinterpretasikan secara deskriptif sesuai dengan teori.

Sampel dan Populasi

Obyek penelitian ini adalah pejabat structural yang mempunyai kewajiban patuh pada aturan yang ditentukan kepala daerah. Populasi nya adalah semua pejabat structural di lingkungan pemerintah daerah seluruh DIY. Obyek penelitian tersebar di seluruh wilayah DIY. Sampel yang digunakan adalah pejabat structural di pemda tingkat 1 DIY. Pengambilan sampel menggunakan metode convenience sample, yaitu diambil sampel yang paling mudah diperoleh. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 pejabat structural. Pejabat structural yang dimaksud disini adalah pejabat yang mempunyai anak buah. Di lingkungan pemda DIY pejabat yang dimaksud adalah pejabat setingkat Kasie (kepala seksie) ke atas. Atau pejabat yang masuk eselon.

Definisi Operasional Variabel

Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern (Y)

Kepatuhan berarti kesadaran untuk mengikuti aturan atau standar yang ditetapkan oleh organisasi. Variabel ini diukur dengan 3 pertanyaan mengenai keterlibatan karyawan dalam penegakan aturan, persepsi karyawan terhadap keteladanan pimpinan serta penegakan disiplin yang dilakukan di Organisasi. (Putri, 2010)

Penghargaan (X1)

Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi lembaga pada hasil kerja pegawainya. Penghargaan mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku dalam beragam cara. Sebagai akibatnya, efisiensi dan efektivitas organisasi terpengaruhi. Penghargaan diukur dengan 5

pertanyaan mengenai adanya bonus untuk prestasi tertentu, adanya piagam penghargaan untuk kriteria tertentu, konsistensi penilaian prestasi, konsistensi pemberian penghargaan, serta penghargaan non fisik yang dirasakan karyawan. (Putri, 2010)

Stres Kerja (X₂)

Stres merupakan istilah umum yang diaplikasikan sebagai tekanan hidup yang sering dirasakan semua orang dalam hidupnya. Stress kerja diukur dengan 5 pertanyaan mengenai pencapaian target, teguran yang diberlakukan, keketatan dalam pelaksanaan aturan, pimpinan yang tidak ramah serta rekan sekerja yang tidak bersahabat. (Putri, 2010)

Kenyamanan Lingkungan Kerja (X₃)

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Variabel ini ditanyakan dengan 4 pertanyaan mengenai kelengkapan fasilitas kerja, kelengkapan fasilitas umum, kemudahan prosedur untuk menggunakan fasilitas kantor, adanya peraturan untuk menggunakan fasilitas kantor serta pemeliharaan fasilitas kantor.

Metode Olah Data

Data penelitian diolah dengan tahapan sebagai berikut:

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir – butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation*. Apabila koefisien korelasi $\geq 0,5$ maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi $< 0,05$ artinya instrumen dinyatakan tidak.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 maka instrumen dinyatakan *reliable*, sedangkan nilai *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ tidak *reliable*.

Pengujian Hipotesis

Metode analisa yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi bertahap. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepatuhan terhadap pengendalian intern (Y) sedangkan variabel independen adalah penghargaan (X₁) dan stres kerja (X₂), sedangkan kenyamanan lingkungan kerja (X₄) merupakan variabel mediasi. Adapun persamaan adalah sebagai berikut:

$$X_4 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 \quad (2)$$

$$Y = \alpha + \beta_6 X_3 \quad (3)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (4)$$

Keterangan

Y : kepatuhan terhadap pengendalian intern, X₁ : Adalah penghargaan, X₂ : Adalah stres kerja, X₃ : Adalah stres kenyamanan lingkungan kerja, β_{1-6} : Koefisien Regresi, ϵ : Error

Kriteria penerimaan hipotesis menggunakan:

Uji t, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Variabel independen dinyatakan mempengaruhi variabel dependen apabila sig nilai t $< 0,05$.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependennya. Semua variabel independen dinyatakan mempunyai pengaruh simultan apabila sig. Nilai F < 0.05 .

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Uji koefisien determinasi dilihat dari hasil nilai R² nya.

Uji variabel moderasi dilakukan dengan membandingkan antara koefisien regresi pengaruh langsung dan koefisien regresi pengaruh tidak langsung. Apabila koefisien pengaruh langsung (β_4, β_5) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (perkalian β_1, β_2 dengan β_6) maka variabel kenyamanan lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi. Demikian sebaliknya.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Data dan Metode Perolehan Data

Data penelitian ini berupa data jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner. Jawaban responden diukur dengan skala likert 1 sampai dengan 4. Likert 1 menunjukkan ketidaksetujuan responden atas pernyataan dalam kuesioner. likert 4 menunjukkan kesetujuan responden atas pernyataan dalam kuesioner. jawaban responden diolah untuk mendapatkan kesimpulan. Peroleh data dilakukan dengan survey. Survey dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang dituju. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh asisten peneliti secara langsung dan juga melalui google form. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan Maret 2022. Jumlah kuesioner yang disebar secara langsung sebanyak 30 kuesioner. Sedangkan yang disebar via google form sebanyak 70. Total kuesioner yang Kembali 69 kuesioner dan kuesioner yang dapat diproses sebanyak 63.

Tabel 1. Hasil Kuesioner

	jumlah	persentase
Kuesioner yang disebar	100	
Kuesioner yang dikembalikan	69	69%
Kuesioner yang dapat diolah	63	63%

Sumber: Data diolah.

Hasil Analisis Data

Deskripsi data

Kuesioner meminta responden untuk mengisi pertanyaan mengenai variabel penelitian yang terdiri dari persepsi kepatuhan terhadap pengendalian intern, persepsi terhadap penghargaan, persepsi terhadap kenyamanan dan persepsi terhadap stres kerja. Berdasarkan jawaban dari responden data dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Data

Variabel Penelitian	Nilai Mean	Kategori
Tingkat kepatuhan responden	2,88	Tinggi
Persepsi Penghargaan	2,80	Tinggi
Persepsi Kenyamanan Kerja	2,89	Tinggi
Persepsi Stress Kerja	2,26	Sedang

Sumber: Data diolah

Skala likert untuk jawaban responden adalah 1 – 4, satu menunjukkan persepsi rendah sedangkan 4 menunjukkan persepsi tinggi. Apabila digunakan 3 interval dengan kategori, tinggi, sedang dan rendah. Maka nilai intervalnya adalah nilai mean 0 - 1,3 masuk kategori rendah, nilai 1,3 – 2,6 masuk kategori sedang dan nilai mean diatas 2,6 masuk kategori tinggi. Berdasarkan tabel 2 dapat diartikan bahwa tingkat kepatuhan responden terhadap pengendalian intern masuk kategori tinggi. Yang berarti responden penelitian ini sangat patuh mematuhi aturan yang ditetapkan pemerintah dan aturan atasan. Nilai mean 2 untuk persepsi penghargaan sebesar 2,80 masuk kategori tinggi. Yang berarti responden penelitian ini merasa sangat dihargai oleh lembaganya. Nilai mean untuk persepsi kenyamanan kerja sebesar 2,89, masuk kategori tinggi. Sehingga responden penelitian ini merasa sangat nyaman bekerja di tempat kerja mereka. Nilai mean untuk stress kerja sebesar 2,26, yang masuk kategori sedang. Yang berarti responden dalam penelitian ini tingkat stress dalam kategori normal, ada stress namun tidak berlebihan.

Penerapan pengendalian intern pada suatu organisasi salah satunya dilakukan dengan adanya aturan tertulis mengenai pelaksanaan aktivitas organisasi. Aturan tertulis merupakan suatu bentuk perhatian manajemen terhadap pelaksanaan aktivitas oleh bawahannya. Aturan tertulis merupakan arahan bagi karyawan dalam menjalankan tugas, sekaligus sebagai alat pengendalian manajemen terhadap bawahannya. Lembaga yang mempunyai aturan tertulis, dalam penelitian ini diasumsikan telah menerapkan pengendalian intern dengan baik. Data mengenai adanya aturan tertulis dalam lembaga, dirinci dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Aturan Tertulis

	Jumlah	Persentase
Ada	59	93,7
tidak ada	4	6,3
Total	63	100,0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa 93,7% lembaga dari responden penelitian ini telah menerapkan pengendalian intern. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan karyawan yang bekerja pada lembaga dengan pengendalian intern yang baik. Sehingga penelitian ini tidak salah sasaran.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation*. Apabila koefisien korelasi $\geq 0,5$ maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi $< 0,05$ artinya instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dirinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepatuhan butir 1	,652**	,000	valid
Kepstuhan butir 2	,752**	,000	valid
Kepatuhan butir 3	,636**	,000	valid
Penghargaan butir 1	,763**	,000	valid
Penghargaan butir 2	,842**	,000	valid
Penghargaan butir 3	,748**	,000	valid
Penghargaan butir 4	,657**	,000	valid
Penghargaan butir 5	,643**	,000	valid
Stres Kerja butir 1	,599**	,000	valid
Stres Kerja butir 2	,537**	,000	valid
Stres Kerja butir 3	,609**	,000	valid
Stres Kerja butir 4	,609**	,000	valid
Stres Kerja butir 5	,572**	,000	valid
Kenyamanan Kerja butir 1	,736**	,000	valid
Kenyamanan kerja butir 2	,765**	,000	valid
Kenyamanan kerja butir 3	,701**	,000	valid
Kenyamanan kerja butir 4	,625**	,000	valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dalam tabel diatas, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini adalah data yang valid, karena koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan nilai total nya semua diatas 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,000

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 maka instrumen dinyatakan *reliable*, sedangkan nilai *cronbach's alpha* \leq 0,60 tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepatuhan terhadap Pengendalian intern	,760	Reliabel
Persepsi terhadap Penghargaan	,788	Reliabel
Persepsi terhadap Stres kerja	,712	Reliabel
Persepsi terhadap Kenyamanan Kerja	,781	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas, data dalam penelitian ini terbukti reliabel kerna nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian data dalam penelitian ini adalah data yang valid dan reliabel.

Uji Regresi

Analisis data selanjutnya adalah melakukan uji regresi bertahap untuk mengetahui pengaruh variabel penghargaan, variabel stres kerja dan variabel kenyamanan lingkungan kerja terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Hasil uji regresi dalam penelitian ini adalah:

Uji regresi tahap 1

Menguji pengaruh penghargaan dan stres kerja terhadap kenyamanan kerja, hasil uji regresi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Regresi Tahap 1

Keterangan	Nilai	Sig
Konstanta (Std Error)	0,557	0,000
Penghargaan (nilai t)	3,155	0,003
Stres Kerja (nilai t)	0,487	0,628
Nilai F	5,495	0,006
R ²		0,101
Dependent variable	Kenyamanan kerja	

Sumber: Data diolah

Tabel 6 menunjukkan hasil regresi tahap 1. Hasil regresi tahap pertama menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan lingkungan kerja dengan nilai t 3,155 signifikansi 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa hasil statistik mendukung hipotesis 1 yang diajukan. Stres kerja tidak mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Hasil nilai t untuk stres kerja 0,487 dengan nilai sig 0,628. Hasil ini menolak hipotesis 3 yang diajukan.

Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dalam pekerjaannya, dia cenderung nyaman dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan karyawan yang merasa mengalami stres kerja belum tentu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja. Karena persepsi karyawan terhadap stres kerja tidak mempengaruhi rasa kenyamanannya terhadap lingkungan. Dengan demikian maka kenyamanan lingkungan kerja bukan merupakan variabel yang memediasi hubungan stres kerja dengan kepatuhan terhadap pengendalian intern.

Uji regresi tahap 2

Menguji pengaruh penghargaan dan stres kerja terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Hasil uji regresi disajikan dalam tabel 7. Tabel 7 menunjukkan hasil regresi tahap 2. Hasil regresi tahap kedua menunjukkan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepatuhan pada pengendalian intern dengan nilai t 4,911 sig 0,000. Hal ini berarti menerima hipotesis 2 yang diajukan. Sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepatuhan pada PI dengan nilai t -1,318 sig 0,193. Hasil ini menolak hipotesis 4 yang diajukan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan akan patuh pada pengendalian

intern apabila merasa dihargai dalam organisasi. Semakin tinggi penghargaan yang dirasakan karyawan, maka karyawan akan semakin patuh pada pengendalian intern yang diterapkan. Sedangkan stres kerja tidak terbukti mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Dalam arti, tingkat stres yang dirasakan karyawan tidak akan mempengaruhi kepatuhannya pada pengendalian intern.

Tabel 7. Hasil Regresi tahap 2

Keterangan	Nilai	Sig
Konstanta (Std Error)	,487	0,000
Penghargaan (nilai t)	4,911	,000
Stres Kerja (nilai t)	-1,318	,193
Nilai F	14,378	0,000
R ²	,324	
Dependent variable	Kepatuhan PI	

Sumber: Data diolah

Uji regresi tahap 3

Menguji pengaruh kenyamanan lingkungan kerja terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Hasil uji regresi tahap 3 disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi tahap 3

Keterangan	Nilai	Sig
Konstanta (Std Error)	5,693	,000
Kenyamanan Lingkungan kerja (nilai t)	2,620	,011
Nilai F	6,867	,011 ^a
R ²	,101	
Dependent variable	Kepatuhan PI	

Sumber: Data diolah

Tabel 8 menunjukkan hasil regresi tahap 3. Hasil regresi ke 3 menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Hasil ini menolak hipotesis 4 yang diajukan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan tidak mempengaruhi.

Uji regresi tahap 4

Menguji secara simultan variabel penghargaan, stres kerja dan kenyamanan lingkungan kerja terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Hasil uji regresi tahap keempat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi tahap 4

Keterangan	Nilai	Sig
Konstanta (Std Error)	,541	,002
Penghargaan (nilai t)	4,179	,000
Stres Kerja (nilai t)	-1,253	,215
Kenyamanan Kerja (nilai t)	,976	,333
Nilai F	9,895	,000 ^a
R ²	,335	
Dependent variable	Kepatuhan PI	

Sumber: Data diolah

Tabel 9 menunjukkan hasil regresi tahap 4. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji (Penghargaan, stres kerja dan kenyamanan kerja) hanya variabel penghargaan yang mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Nilai F sebesar 9,895 dengan sig 0,000 menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan nilai R² sebesar 0,335 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 33,5% perubahan yang terjadi

dalam variabel dependen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 33,5% kepatuhan terhadap pengendalian intern dipengaruhi oleh variabel penghargaan, stres kerja dan kenyamanan kerja. Pengujian variabel mediasi

Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien regresi antara pengaruh langsung dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung. Sebelum perbandingan dilakukan maka akan diuji terlebih dahulu korelasi antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja dengan variabel kenyamanan kerja dan kepatuhan terhadap pengendalian intern. Hasil uji korelasi dijelaskan dalam tabel berikut ini:

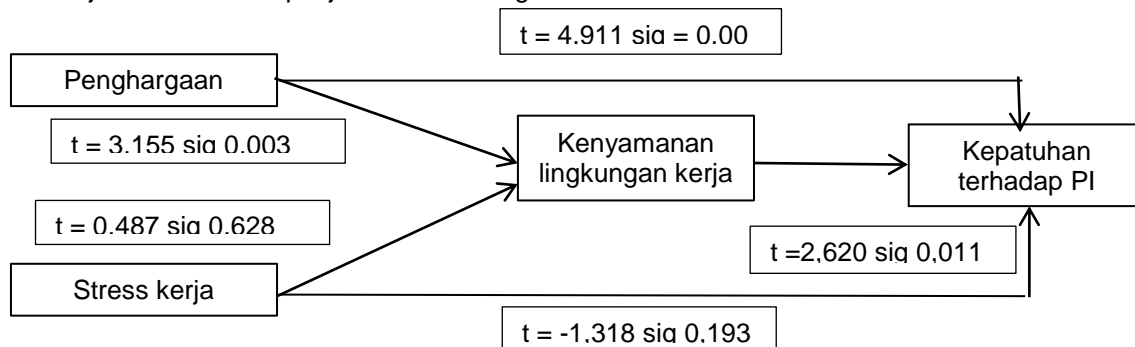
Tabel 10. Koefisien Korelasi

	Koefisien Korelasi
Penghargaan – Kenyamanan Lingkungan kerja	,389**
Penghargaan – Kepatuhan terhadap PI	,552**
Kenyamanan Lingk. Kerja – kepatuhan thd PI	,318*
Stres kerja – Kenyamanan lingkungan kerja	-,121
Stres kerja – kepatuhan terhadap PI	-,229

Sumber: Data diolah

Tabel 10 menunjukkan hasil uji korelasi antara variabel-variabel yang diteliti, terlihat bahwa hanya hubungan penghargaan kepatuhan terhadap pengendalian intern yang nilainya diatas 0,552, yang berarti hubungan tersebut bersifat searah dan kuat. Sedangkan variabel kenyamanan kerja dengan kepatuhan terhadap PI hubungannya searah namun lemah karena koefisien korelasinya dibawah 0,5. Demikian juga antara variabel stres kerja dengan kenyamanan lingkungan kerja dan stres kerja dengan kepatuhan terhadap pengendalian intern. Hubungan antar variabel tersebut bersifat tidak searah dan lemah. Berdasarkan uji korelasi ini, maka untuk dapat diperkirakan bahwa hanya variabel penghargaan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja dan kepatuhan terhadap pengendalian intern.

Hasil uji secara bertahap dijelaskan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Regresi

Sumber: Data diolah

Dari gambar tersebut tampak bahwa yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepatuhan pada pengendalian intern adalah variabel penghargaan dan variabel kenyamanan lingkungan kerja. Demikian juga yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kenyamanan lingkungan kerja hanya variabel penghargaan. Sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan, terhadap kenyamanan lingkungan kerja maupun terhadap kepatuhan pada pengendalian intern. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel mediasi akan diuji untuk menentukan apakah kenyamanan lingkungan kerja memediasi hubungan antara penghargaan dengan kepatuhan terhadap pengendalian intern. Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi, dapat dilihat bahwa koefisien regresi pengaruh langsung penghargaan terhadap kepatuhan pengendalian intern lebih besar dari pada koefisien regresi yang melalui variabel kenyamanan lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja tidak memediasi

hubungan antara penghargaan dengan kepatuhan terhadap pengendalian intern. Data koefisien regresi untuk menguji variabel mediasi adalah berikut ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Mediasi

Variabel	Koefisien regresi
Penghargaan – Kenyamanan lingkungan kerja	0,380 (β_1)
Penghargaan – kepatuhan thd PI	0,528 (β_4)
Kenyamanan lingkungan kerja – kepatuhan thd PI	0,318 (β_6)

Sumber: Data diolah

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh penghargaan, stres kerja dan kenyamanan kerja terhadap kepatuhan mentaati pengendalian intern. Data yang diperoleh sebanyak 63 kuesioner dari berbagai lembaga pemerintahan di kota Yogyakarta.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penghargaan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t 3,155 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kenyamanan lingkungan kerja.. Hal ini berarti apabila karyawan mempunyai persepsi bahwa dirinya dihargai maka karyawan tersebut akan merasa bahwa lingkungan kerjanya nyaman. Hipotesis kedua menyatakan bahwa penghargaan mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Hasilnya adalah nilai t sebesar 4,911 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti apabila karyawan merasa dihargai dalam organisasi maka dia akan patuh pada pengendalian intern yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Putri (2010).

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah persepsi stres kerja yang dirasakan karyawan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kenyamanan lingkungan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t sebesar 0,467 dengan tingkat signifikansi 0,628. Hasil tersebut menunjukkan kepatuhan pada pengendalian intern. Nilai t sebesar -1,318 dengan tingkat sig 0,193, yang berarti stres kerja tidak mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putri (2010). Perbedaan terjadi karena perbedaan lembaga yang merupakan lokasi penelitian. Pada penelitian Putri (2010), penelitian dilakukan pada satu lembaga pemerintahan yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada berbagai lembaga pemerintahan, tidak hanya di satu lembaga. Sehingga penelitian ini memang tidak mencerminkan kondisi stress kerja yang tinggi, karena responden berasal dari berbagai lembaga dengan berbagai karakter pemimpin. Karakter pemimpin yang beragam tidak menunjukkan satu tingkat stres tertentu dalam persepsi responden penelitian ini.

Hipotesis keempat yang diajukan adalah kenyamanan lingkungan kerja mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Hasil uji t untuk kenyamanan kerja sebesar 2,620 dengan tingkat signifikansi 0,11. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman, maka dia akan patuh pada pengendalian intern yang diterapkan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kenyamanan kerja mempengaruhi pengendalian intern dapat diterima dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri (2010).

Hasil pengujian variabel mediasi menunjukkan bahwa penghargaan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Pengujian pengaruh langsung penghargaan terhadap kepatuhan pada pengendalian intern juga menunjukkan bahwa persepsi penghargaan mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Apabila dibandingkan koefisien regresinya, maka koefisien regresi pengaruh langsung penghargaan ke kepatuhan pada pengendalian intern, lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kenyamanan lingkungan kerja. Sehingga penelitian ini tidak dapat membuktikan fungsi mediasi dari variabel kenyamanan lingkungan kerja terhadap hubungan antara variabel penghargaan dengan kepatuhan terhadap pengendalian intern.

Variabel stres kerja tidak mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, dan juga tidak mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Sehingga pengujian variabel mediasinya juga tidak dilakukan karena pengaruh stres kerja terhadap kenyamanan lingkungan kerja dan kepatuhan terhadap pengendalian intern tidak signifikan.

Implikasi dari seluruh hasil penelitian ini adalah bahwa pegawai negeri sipil cenderung mematuhi pengendalian intern di lembaganya, apabila PNS tersebut merasa dihargai dan lingkungan kerjanya nyaman. Dengan demikian untuk meningkatkan kepatuhan PNS perlu dipertimbangkan penghargaan yang lebih tinggi. Penghargaan yang lebih tinggi tidak harus berupa gaji yang tinggi, namun bisa dalam bentuk lain, misalnya adanya tambahan benefit yang lain. Misalnya kesempatan cuti, kesempatan untuk rekreasi, tambahan tunjangan pendidikan untuk anak dan bentuk penghargaan lainnya. Sedangkan kenyamanan bekerja dapat ditingkatkan dengan menjalin keakraban antar sesama PNS dalam satu bagian/lembaga dan antara atasan dengan bawahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Persepsi terhadap penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kenyamanan lingkungan kerja dan kepatuhan pada pengendalian intern PNS di wilayah Yogyakarta. Persepsi penghargaan merupakan rasa dihargai yang dimiliki karyawan. PNS akan patuh pada aturan apabila merasa dihargai. Penghargaan dalam konteks yang luas yaitu diperhatikan atasan, hasil kerjanya diapresiasi, ditegur dengan baik kalau melakukan kesalahan. Pejabat yang menginginkan bawahannya patuh terhadap pengendalian intern yang diterapkan harus mampu menghargai PNS bawahannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap pengendalian intern tidak dipengaruhi stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami PNS tidak mempengaruhi kepatuhannya terhadap pengendalian intern. Persepsi terhadap kenyamanan kerja mempengaruhi kepatuhan pada pengendalian intern di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Yogyakarta. Kenyamanan kerja menunjukkan kondisi di mana PNS bekerja. Kenyamanan terkait dengan kondisi ruangan, penerangan, fasilitas kerja, kelengkapan fasilitas, hubungan sesama karyawan dan rasa nyaman dalam bekerja yang dirasakan PNS. Penelitian ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja mempengaruhi kepatuhan terhadap pengendalian intern. Apabila PNS bekerja dalam lingkungan yang nyaman, lingkungan yang mendukung pekerjaannya, maka PNS akan patuh terhadap pengendalian intern.

Saran

Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah. Responden adalah PNS yang mempunyai kesibukan sangat banyak. Sehingga perolehan data memerlukan waktu lama. Peneliti agak kesulitan untuk menentukan grand theory yang relevan. Hal ini menyebabkan analisis menjadi dangkal. Peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti semua jenis entitas. Dalam arti penelitian tidak hanya dilakukan di satu entitas, tetapi di banyak entitas. Perluasan entitas yang dijadikan obyek diharapkan akan lebih mengeneralisasi hasil penelitian. Implikasi hasil penelitian, untuk meningkatkan kepatuhan terhadap pengendalian intern pada PNS di Yogyakarta, maka penghargaan terhadap PNS dan kenyamanan lingkungan kerja sebaiknya ditingkatkan. Atasan atau pejabat structural diharapkan menghargai PNS dari level manapun. Penghargaan akan meningkatkan kepatuhan karyawan. Apabila karyawan patuh pada pengendalian intern, dalam hal ini aturan yang ditentukan organisasi/pemerintah, maka atasan akan lebih mudah mengendalikan PNS agar bekerja sesuai perintah atasan.

REFERENSI

Abdullah, Syukriy, 2008, *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah: Perlukah? Atau, Mengapa*, 19 Oktober 2008.

- Agustina, Neni Dwi, 2019, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Aparatur Pemerintah atas Prosedur Pengadaan Barang/Jasa (Studi Kasus pada Aparatur Pemerintah Kabupaten Kediri), *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 2 No. 2, Juli 2019.
- Arifiani, Hesti, Arlich dan Sukirno Ph.D., 2012, Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis, *Jurnal Nominal*, Vol. 1 No. 1., Tahun 2012.
- Fitri, Arie, 2009, *Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Perilaku*, UG Community.
- Halim, Abdul, 2010, *Auditing (Dasar – Dasar Audit Laporan Keuangan)*, Edisi ketiga, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Haryono, Mohamad Sugeng, 2009, *Afektif Sebuah Strategi Pembelajaran Terapan: Strategi Pembelajaran Efektif*, Satria Pendidikan.
- Houtman, Irene, LD, 2005, *Work and Employment*, European Foundation for the improvement of living and Working Condition.
- Jusup, Al Haryono, 2002, *Auditing (Pengauditan)*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Keel, Boynton Johnson, 2002, *Modern Auditing*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kompas, 15 september 2008, Menata Kepatuhan Aparat Pemerintahan.
- Marlina, 2018, Digitalisasi Bank terhadap Peningkatan Layanan dan kepuasan Nasabah Bank, *Jurnal Ilmiah Inovator*, edisi maret 2018.
- Mathis, Robert & Jackson, John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Milgram, Stanley, 1963, Behavioral Study of Obodience, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(4), 371–378.
- Mulyadi, 2005, *Auditing*, Edisi 7, Salemba empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 60 Tahun 2008 , *Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*, Jakarta.
- Purnama YI dan Lilis, 2016, Model Pengujian Kepatuhan Terhadap Pengendalian Intern, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol 3, No. 2 Februari 2016.
- Puspasari, Novita dan Eko Suwardi, 2012, Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintah Daerah, *Agriekonomika*, Vol. 5 No. 1. Januari 2012.
- Putri, Gestin, Dwi, 2010, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengendalian Intern di Instansi Pemerintahan, *Skripsi*, UTY.
- Rahaditya dan Darsono, 2015, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Audit Interna, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol 4., No, 4 tahun 2015, hal 1 – 12.
- Robbins, Stephen, P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Safitri, Ni Luh Ketut Shanti, 2014, Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Temuan Kepatuhan Terhadap Opini Audit Pada Pemerintah Daerah, *Skripsi*, Undip.
- Sedarmayanti 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Stephanie, 2008, *Hubungan antara Stres Kerja dengan Integritas pada Karyawan PT XX Indonesia*, Tesis, Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Sukmaningrum, Tantriani, 2012, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiharto, 2009, *Penghargaan dan Hukuman*, Badan Pengembangan & Pemberdayaan SDM Kesehatan, Jakarta.
- Wicaksono, Widi, Cahyo, 2013, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pengendalian Intern di Sektor Pemerintahan: Persepsi Pegawai Pada Dinas-dinas di Kota Semarang), *Skripsi*, Unnes.