

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 3, No 2, Juli-Desember 2018

Pola Pembimbingan Akademik Dosen Wali Sebagai Upaya Efektivitas Masa Studi Mahasiswa
M. Fahrur Saifuddin

Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru
Jefril Rahmadoni

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa Melalui Perpustakaan Sekolah
Eci Sriwahyuni

Peran Arsiparis Dalam Mengelola Arsip Sebagai Sumber Informasi
Khodijah

Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan Berbasis Pendidikan Karakter
di SMA Negeri 1 Tanjung Raja
Sarina dan Bukman Lian

Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab di SD Negeri 18 Air Kumbang
Irmi Suryanti dan Yasir Arafat

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha
SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur
Ribuwati

Gerakan Literasi Sekolah Berbasis Pembelajaran Multiliterasi
Sebuah Paradigma Pendidikan Abad Ke- 21
Lisa Nopilda dan Muhammad Kristiawan

Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa
Syafwatul Putria Hidayatullah

Mengembangkan Karakter Jiwa Seni Kriya Peserta Didik Melalui Mata Pelajaran Muatan Lokal
Liantoni

Implementasi Budaya Sekolah dalam Upaya Pembangunan Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan
Fatmah

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah
Rika Hernita

Implementasi Kurikulum 2013 dan Pendidikan Karakter
Ririn Oktarina

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Muhammad Kristiawan

Ketua Penyunting:
Ramadhanita Mustika Sari

Penyunting Ahli:
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Edi Harapan
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
Chandra Kurniawan
Puspa Indah Utami
Dian Lukmansyah

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pola Pembimbingan Akademik Dosen Wali Sebagai Upaya Efektivitas Masa Studi Mahasiswa M. Fahrur Saifuddin	149 - 160
Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru Jefril Rahmadoni	161 - 169
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa Melalui Perpustakaan Sekolah Eci Sriwahyuni	170 - 179
Peran Arsiparis Dalam Mengelola Arsip Sebagai Sumber Informasi Khodijah	180 - 190
Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan Berbasis Pendidikan Karakter di SMA Negeri 1 Tanjung Raja Sarina dan Bukman Lian	191 - 199
Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab di SD Negeri 18 Air Kumbang Irmu Suryanti dan Yasir Arafat	200 - 206
Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha SMA Negeri I Belitang OKU Timur Ribuwati	207 - 215
Gerakan Literasi Sekolah Berbasis Pembelajaran Multiliterasi Sebuah Paradigma Pendidikan Abad Ke- 21 Lisa Nopilda dan Muhammad Kristiawan	216 - 231
Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Syafwatul Putria Hidayatullah	232 - 241
Mengembangkan Karakter Jiwa Seni Kriya Peserta Didik Melalui Mata Pelajaran Muatan Lokal Liantoni	242 - 250
Implementasi Budaya Sekolah dalam Upaya Pembangunan Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan Fatmah	251 - 260
Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah Rika Hernita	261 - 269
Implementasi Kurikulum 2013 dan Pendidikan Karakter Ririn Oktarina	270 - 279

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TATA USAHA SMA NEGERI I BELITANG OKU TIMUR

Ribuwati

SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur

e-mail: ribuwatiarum@gmail.com

Abstrak: Selama ini sistem pengendalian internal yang diterapkan di SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur belum begitu ketat sehingga banyak karyawan tata usaha yang tidak bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan tata usaha. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi literatur, observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan tata usaha. Sistem pengendalian internal merupakan suatu alat manajemen untuk mendapatkan informasi, perlindungan dan kontrol agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik serta apabila terjadi penyimpangan dapat diatasi dengan cepat. Kepala SMA Negeri 1 Belitang harus lebih giat lagi dalam menerapkan sistem pengendalian internal terhadap karyawan tata usaha guna meningkatkan kinerjanya dan perlu adanya sanksi bagi karyawan tata usaha yang enggan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan timbul kesadaran atas kesalahan yang telah dilakukan.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian Internal; Kinerja Karyawan Tata Usaha; SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur

Abstract: Recently, the internal control system implemented in SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur has not been strict, therefore many administrative employees do not work in accordance with their duties and responsibilities so the employee performance becomes low. The problem faced is how the influence of the internal control system on the performance of administrative personnel. Data collection techniques were conducted by literature study, observation, interview, documentation and questionnaire. The results of the internal control system have a positive influence on the administrative staff. Internal control system is a management tool for obtaining information, protection and control, then the organizational activity can run well and if there are irregularities can be solved quickly. Headmaster of SMA Negeri 1 Belitang must be more active in applying the internal control system to the administrative staff to improve its performance and the need for punishment for administrative employees who are reluctant to carry out their work so that there will be awareness of mistakes that have been made.

Keywords: Internal Control System; Administrative Employees; SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan maka suatu organisasi harus melaksanakan sistem manajemen dengan baik supaya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dapat dilakukan secara optimal,

dengan demikian tingkat keberhasilan dan kegagalan akan mudah terlihat sehingga akan mempermudah dalam pengambilan tindakan dan pengambilan keputusan.

Menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya

adalah lemahnya pengendalian dan pengawasan, rendahnya tingkat kesejahteraan, lemahnya tingkat kesadaran karyawan atas tugas dan kewajiban serta kebijakan yang diberikan oleh pimpinan, dengan adanya pengaruh faktor penyebab tersebut maka sebagian dari mereka diantaranya tidak sepenuhnya terpusat pada tugas yang diembannya, dengan demikian fungsi pengendalian internal diharapkan dapat berperan aktif dalam melakukan kegiatan pelaksanaan manajemen, karena dengan sistem pengendalian yang baik maka kinerja karyawan akan terkendali dan terkontrol.

SMA Negeri 1 Belitang merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Selama ini sistem pengendalian internal yang dilakukan belum begitu ketat sehingga banyak karyawan tata usaha yang tidak bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga kinerja karyawan masih rendah. Berdasarkan latar belakang diatas maka saya tertarik untuk mengangkat permasalahan Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha di SMA Negeri 1 Belitang.

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Menurut Kristiawan (2017: 3) manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen merupakan suatu proses untuk menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain dengan menggerakkan empat fungsi kegiatan dasar yaitu (1) *merencanakan*, merupakan landasan perumusan strategi yang efektif, (2) *mengorganisir* bertujuan untuk mencapai usaha yang terkoordinasi, (3)

menggerakkan adalah suatu cara mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan, (4) mengawasi atau mengontrol, meliputi semua kegiatan untuk memastikan pengoperasian cocok dengan perencanaan (Ahmad, 2016 : 42) Menurut Sutopo (2000: 26-27) fungsi manajemen dengan sedikit modifikasi antara lain sebagai berikut.

1. Perencanaan adalah proses kegiatan pemikiran dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melakukan tindakan yang sebenarnya dalam rangka mencapai tujuan. Perencanaan meliputi kegiatan-kegiatan antara lain mengadakan survei terhadap lingkungan; menentukan sasaran; meramalkan kondisi-kondisi yang akan datang; menentukan sumber-sumber yang ditentukan; dan memperbaiki dan menyesuaikan rencana karena adanya perubahan-perubahan kondisi.
2. Pengorganisasian adalah proses penyusunan organisasi sesuai dengan tujuannya, sumber-sumbernya dan lingkungannya. Pengorganisasian meliputi kegiatan-kegiatan antara lain mengidentifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakan; membagi pekerjaan kedalam tugas-tugas tertentu; mengelompokkan tugas-tugas dalam jabatan-jabatan yang diperlukan; menentukan jabatan-jabatan yang diperlukan; menentukan pekerjaan yang harus dilaksanakan; dan mengatur personil, fasilitas-fasilitas dan sumber-sumber lain.
3. *Staffing* adalah bagian dari pengorganisasian dan meliputi pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan *staffing* adalah mengusakana tersedianya pegawai atau tenaga kerja yang terbaik untuk organisasi.
4. Pemberian motivasi (*motivating*) merupakan proses kegiatan yang harus dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja dan kerelaan para pegawai (para anggota organisasi) demi tercapainya

tujuan organisasi. Pemberian motivasi meliputi kegiatan-kegiatan antara lain mengkomunikasikan dan menjelaskan tujuan-tujuan organisasi pada para bawahan; menentukan standar-standar pelaksanaan; memberikan bimbingan kepada para bawahan; memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

5. Pengendalian (controlling) adalah rangkaian kegiatan yang harus dilakukan untuk mengadakan pengawasan, penyempurnaan dan penilaian untuk menjamin agar tujuan dapat dicapai seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Menurut Sutopo (2000) pengendalian meliputi kegiatan-kegiatan antara lain memantau hasil-hasil dan membandingkannya dengan standar; menentukan penyebab penyimpangan; dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Menurut Nainggalon (2005: 193) pengendalian internal merupakan suatu rangkaian dari kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur yang diciptakan untuk memberikan jaminan yang memadai untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2012), karena setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidaklah bisa dicapai hanya oleh pimpinan atau pendiri organisasi saja akan tetapi pasti membutuhkan dukungan dan partisipasi orang lain atau pegawai. Ketika pegawai direkrut sudah tentu diberikan tanggungjawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Riniwati (2011), dimana kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan yang diinginkan harus dimiliki menejer agar dapat memotivasi karyawan melakukan kinerja yang baik. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana

didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan di dalam perusahaan.

Menurut Mulyadi (2010:163) tujuan sistem pengendalian internal adalah 1) menjaga dan mengawasi kekayaan organisasi, dalam hal ini prosedur serta catatan yang berkaitan dengan proses keputusan yang mengarah kepada manajemen atas seluruh transaksi yang terjadi; 2) mengontrol kecermatan dan keandalan data akuntansi, di mana pihak manajemen harus mempunyai data akuntansi yang dapat diuji kecermatannya. Sistem pengendalian internal ini dapat mencegah dan menemukan kesalahan pada saat yang tepat; 3) meningkatkan efisiensi usaha, ditujukan untuk mencegah atau menghindari pekerjaan yang berganda yang tidak perlu serta menghindari terhadap seluruh aspek usaha termasuk pencegahan terhadap penggunaan sumber dana yang tidak efisien; 4) mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan, dimana sistem pengendalian internal ini dapat memberikan jaminan bahwa prosedur dan pencatatan dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi (2010:164) Unsur Pokok Sistem Pengendalian Internal adalah 1) struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas; 2) sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, hutang, pendapatan dan biaya; 3) dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi praktik yang dilakukan harus sehat; dan 4) karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL

Menurut Mulyadi (2010:173) Prosedur pengendalian internal dapat dikelompokkan menjadi otorisasi atau pengesahan atas suatu transaksi merupakan fungsi yang dijalankan

dengan tujuan bahwa untuk suatu transaksi yang akan menimbulkan pengeluaran dana yang dimiliki sudah diketahui oleh pihak-pihak yang berwenang; pemisahan tugas diperlukan untuk mencegah suatu urutan pekerjaan yang dilakukan dalam satu tangan, sehingga dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugas; perancangan dan penggunaan dokumen yang memadai. Dokumentasi yang memadai diperlukan untuk mendukung suatu tindakan dalam kegiatan sehari-hari yang membawa akibat pembuktian terhadap ketaatan terhadap prosedur yang telah ditetapkan; pengendalian secara fisik atas penggunaan aktiva. Pengendalian terhadap fisik fasilitas yang dimiliki dengan umur ekonomis terhadap aset yang dimiliki oleh perusahaan; dan pengecekan secara bebas atas pelaksanaan dan penilaian yang semestinya atas jumlah yang dicatat.

KINERJA

Menurut Rivai (2004: 14), kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama selama periode tertentu. Dilanjutkan dalam buku Hadari (2008), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa secara umum tujuan pengukuran kinerja adalah 1) mengkomunikasikan strategi

secara lebih baik (*top down and bottom up*); 2) mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusur perkembangan pencapaian strategi; 3) mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruence; dan 4) sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Sejumlah manfaat dari pengukuran kinerja ditambahkan oleh Mardiasmo (2009) antara lain: 1) memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen; 2) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan; 3) untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja; 4) sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati; 5) sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi; 6) membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi; 7) membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah; dan Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.

Pengukuran kinerja adalah metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi, sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran atau penilaian kinerja juga dinyatakan sebagai proses mencatat atau mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian tujuan misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses (Bastian, 2007).

Pengukuran kinerja sekolah yang merupakan bagian dari organisasi sektor publik merupakan hal yang sangat penting. Bastian (2007: 275) menyebutkan beberapa manfaat pengukuran kinerja baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik, yaitu 1) memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja; 2) memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati; 3) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja; 4) memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati; 5) menjadi alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi; 6) mengidentifikasi apakah kepuasan sudah terpenuhi; 7) membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah; 8) memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif; 9) menunjukkan peningkatan perlu dilakukan; dan 10) mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Gambaran Pendidikan Karyawan Tata Usaha SMA Negeri 1 Belitang

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SE	4 orang
2.	S.Pd	1 orang
3.	DIII	1 orang
4.	DII	1 orang
5.	SMA	3 orang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif serta memaparkan data-data yang telah dikumpulkan selama penelitian berlangsung dan bersumber dari lapangan yang peneliti lakukan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tata usaha SMA Negeri 1 Belitang terdiri 5 orang laki-

laki dan 5 orang perempuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dokumentasi, observasi dan telaah kepustakaan atau studi literatur.

Penelitian dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan tata usaha SMA Negeri 1 Belitang. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan pihak berwenang. Pengumpulan data dilakukan juga dengan cara mengambil data-data dari sumber atau dokumen-dokumen. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada karyawan tata usaha yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah melalui kegiatan observasi, melakukan penyebaran kuesioner, pembahasan dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini berlangsung selama satu minggu dimulai tanggal 06 - 11 November 2017 di SMA Negeri 1 Belitang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setiap pimpinan menginginkan prestasi kerja yang tinggi dari pegawai atau karyawannya, oleh karena itu berbagai cara ditempuh oleh pimpinan agar karyawannya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Pada penelitian ini menggunakan analisis kualitatif untuk mengetahui permasalahan dengan menggunakan teori yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan tata usaha berdasarkan jawaban dari 10 responden. Hasil dari pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan tata usaha SMA Negeri 1 Belitang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	6 orang	60 %
b. Kadang-kadang	4 orang	40 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mendorong kinerja karyawan, ini terbukti 6 orang karyawan tata usaha memberikan jawaban ya, dan 4 orang responden karyawan memberikan jawaban kadang-kadang serta 0 yang memberikan jawaban tidak. Dengan demikian sistem pengendalian internal bagi karyawan tata usaha dapat mendorong kinerja untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya agar memperoleh penilaian kerja bagi karyawan tersebut.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Sangat baik	3 orang	30 %
b. cukup	6 orang	60 %
c. kurang	1 orang	1 %
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa yang memberikan jawaban sangat baik sistem pengendalian intern yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan tata usaha sebanyak 3 orang dan 6 orang menjawab cukup serta responden karyawan tata usaha yang menjawab kurang 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang ada di SMA Negeri 1 Belitang cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan tata usaha.

Sistem pengendalian internal yang diterapkan selama ini mendorong untuk bekerja lebih giat lagi.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	6 orang	60 %
b. Kadang-kadang	4 orang	40 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa yang memberikan jawaban ya, sistem pengendalian internal yang diterapkan selama ini mendorong untuk bekerja lebih giat lagi sebanyak 6 orang dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang. Dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak. Dengan demikian sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan segera diselesaikan dengan maksimal.

Sistem pengendalian internal, dalam meningkatkan kinerja karyawan tata usaha pimpinan perlu melakukan motivasi, perintah pada bawahannya.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Sangat perlu	3 orang	30 %
b. perlu	7 orang	70 %
c. Tidak perlu	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa yang memberikan jawaban sangat perlu dalam meningkatkan kinerja karyawan tata usaha pimpinan perlu melakukan motivasi, perintah pada karyawan tata usaha sebanyak 3 orang dan yang menjawab perlu sebanyak 7 orang. Yang menjawab tidak perlu tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa Pimpinan atau kepala sekolah harus dan berani melakukan motivasi, perintah pada karyawan tata usaha.

Sistem pengendalian internal dilaksanakan pada tahap demi tahap agar penyimpangan yang terjadi dapat segera diperbaiki.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	9 orang	90 %
b. Kadang-kadang	1 orang	10 %
c. Tidak	-	
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 9 orang memberikan jawaban ya, sistem pengendalian internal dilaksanakan pada tahap demi tahap agar penyimpangan yang terjadi dapat segera diperbaiki, dan 1 orang yang menjawab kadang-kadang dan tidak ada yang menjawab tidak. Artinya bahwa kepala sekolah atau pimpinan setiap hari ada ditempat sehingga sistem pengendalian internal dilaksanakan tahap demi tahap agar penyimpangan yang terjadi dapat segera diperbaiki.

Dalam Sistem pengendalian internal, tugas karyawan tata usaha ditetapkan sesuai dengan tupoksinya.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	4 orang	40 %
b. Kadang-kadang	5 orang	50 %
c. Tidak	1 orang	1 %
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan tata usaha yang menyatakan ya, dalam sistem pengendalian internal tugas karyawan tata usaha ditetapkan sesuai dengan tupoksinya sebanyak 4 orang, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang serta yang menjawab tidak sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tugas para karyawan tata usaha ditetapkan sesuai dengan tupoksinya dalam sistem pengendalian

internal pada SMA Negeri 1 Belitang kadang-kadang ditetapkan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dengan demikian karyawan tata usaha kadang kadang merasa terbebani dengan adanya tugas yang diberikan.

Dalam Sistem pengendalian internal perlu dilengkapinya fasilitas yang memadai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	8 orang	80 %
b. Kadang-kadang	2 orang	20 %
c. Tidak	-	
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas bahwa karyawan tata usaha yang memberikan jawaban ya sebanyak 8 orang bahwa dalam sistem pengendalian internal perlu dilengkapi fasilitas yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik, dan yang menjawab kadang kadang sebanyak 2 orang. Serta yang menjawab tidak 0. Ini berarti bahwa kelengkapan fasilitas yang dimiliki SMA Negeri 1 Belitang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tata usaha dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan karyawan tata usaha dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu dan dapat memuaskan pimpinan atau kepala sekolah. Tugas yang diberikan dikerjakan dengan semangat yang tinggi.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	3 orang	30 %
b. Kadang-kadang	7 orang	70 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan tata usaha yang menjawab ya bahwa tugas yang diberikan dikerjakan dengan semangat yang tinggi sebanyak 3 orang dan

yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang serta yang menjawab tidak sebanyak 0. Ini berarti bahwa di dalam melaksanakan tugasnya karyawan tata usaha kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Agar suatu pekerjaan cepat selesai maka karyawan tata usaha perlu adanya motivasi atau bahkan imbalan yang memadai agar pekerjaan yang dikerjakan cepat selesai dengan baik.

Senang jika kepala sekolah tidak berada di tempat

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya senang	3 orang	30 %
b. Kadang-kadang	2 orang	20 %
c. Tidak	5 orang	50 %
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas yang menjawab senang jika kepala sekolah tidak berada ditempat sebanyak 3 orang dan yang menjawab kadang – kadang sebanyak 2 orang serta yang menjawab tidak senang sebanyak 5 orang. Ini berarti bahwa kepala sekolah diharapkan selalu ada di tempat setiap harinya untuk selalu mengontrol dan memberikan motivasi agar karyawan tata usaha dapat melaksanakan kegiatan dengan baik dan pulang tepat waktu. Kepala sekolah selalu mengabsen karyawan tata usaha.

Keterangan	Jumlah	Persentase
a. Ya	6 orang	60 %
b. Kadang-kadang	4 orang	40 %
c. Tidak	-	
Jumlah	10 orang	100 %

Dari tabel diatas yang menjawab ya bahwa kepala sekolah selalu mengabsen

karyawan tata usaha sebanyak 6 orang dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang serta yang menjawab tidak 0. Ini berarti bahwa kepala sekolah melaksanakan disiplin kerja masuk maupun pulang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan tata usaha di SMA Negeri 1 Belitang OKU Timur, dengan ini penelnti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa Pimpinan SMA Negeri 1 Belitang harus lebih giat lagi dalam menerapkan sistem pengendalian internal terhadap karyawan tata usaha, bagi karyawan sistem pengendalian internal akan dapat mendorong kinerja, sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, pengendalian internal sangat diperlukan di SMA Negeri 1 Belitang khususnya pada karyawan tata usaha karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tata usaha, pelaksanaan manajemen pada SMA Negeri 1 Belitang sudah cukup baik, akan lebih baik lagi jika lebih ditekankan dan ditingkatkan lagi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tata usaha dan akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- COSO. (2013). *Internal Control - Intergrated Framework: Execitive Summary*. North Carolina: Durham.
- Hadari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*. Cetakan Kelima, Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nainggolan, P. (2005). *Akuntansi Keuangan Yayasan*. Edisi pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutopo. (2000). *Administrasi Manajemen dan Organisasi*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.