

**PERAN MODERASI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH  
PENGENDALIAN INTERNAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PEMDA**

***THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE  
INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL AND JOB SATISFACTION ON LOCAL  
GOVERNMENT EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Nisa Rizkiyah<sup>1</sup>, Rizal Yaya<sup>2\*</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Sarjana Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
[nisarizkiyah28@gmail.com](mailto:nisarizkiyah28@gmail.com)

<sup>2)\*</sup> Program Magister Akuntansi, Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Corresponding author email: [r.yaya@umy.ac.id](mailto:r.yaya@umy.ac.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran moderasi komitmen organisasi dalam pengaruh sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu pegawai Dispar se Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui link *g-form*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 103 pegawai. Pengambilan data dilaksanakan pada periode Oktober 2024 hingga November 2024. Penelitian ini menurunkan empat hipotesis dengan pengolahan data analisis SEM-PLS melalui aplikasi *SmartPLS* v4.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, namun komitmen organisasi tidak mampu memperkuat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi.

**ABSTRACT:** This study aims to determine the moderating role of organizational commitment in the influence of internal control systems and job satisfaction on employee performance. This study uses a sample of employees of Tourism Service Work Unit throughout Yogyakarta Sepcial Region (DIY) using the convenience sampling method. This study is a quantitative study that uses primary data based on questionnaires distributed to respondents via the *g-form* link. The respondents in this study were 103 employees. Data collection was carried out in the period October 2024 to November 2024. This study derived four hypotheses by processing SEM-PLS analysis data through the *SmartPLS* v4.0 application. The results of this study prove that internal control systems and job satisfaction have a direct and indirect influence on employee performance. However, this study also found that organizational commitment is able to strengthen the relationship between internal control systems and employee performance, but organizational commitment is not able to strengthen the relationship between job satisfaction and employee performance.

**Keywords:** Internal Control System, Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Commitment.

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam sebuah instansi pemerintah, kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Dinas pariwisata se Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sangat penting untuk mendukung program kerja yang mengembangkan destinasi wisata berbasis budaya, kreatif, dan inovatif, serta mendorong

peningkatan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan. Banyaknya tanggung jawab dan fungsi Dispar se DIY menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak akan tercapai secara otomatis melainkan memerlukan pengembangan SDM yang berkualitas, terarah, dan terkoordinasi, didukung faktor lain. SDM berkualitas berperan penting dalam pengendalian internal yang efektif, menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi ([Odem et al., 2023](#)).

Sektor pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menghadapi berbagai hambatan yang mengganggu perkembangannya. Salah satu masalah utama adalah pengelolaan sampah yang masih kurang efektif, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pengalaman wisatawan dan citra destinasi (Suara Jogja, 2024). Selain itu, terdapat tanda-tanda kejenuhan wisatawan terhadap destinasi yang tersedia, yang menyebabkan berkurangnya jumlah kunjungan. Kondisi ini terjadi akibat minimnya inovasi dalam pengembangan produk wisata serta belum optimalnya integrasi pengelolaan pariwisata di empat kabupaten dan satu kota di DIY (Mojok, 2023). Hal tersebut mencerminkan adanya kelemahan dalam tata kelola destinasi dan pelaksanaan kinerja yang belum maksimal di sektor pariwisata.

Menurut penelitian yang dilakukan Suhartono & Budiharja (2023) mengatakan bahwa Kinerja Dinas Pariwisata DIY dinilai kurang maksimal karena distribusi manfaat yang tidak merata, SOP (*Standard Operational Procedure*) yang belum optimal, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta beban tugas yang sangat berat ([Suhartono & Budiharja, 2023](#)). Penerapan SOP berfungsi sebagai panduan operasional, namun keterbatasan sarana dan prasarana serta teknologi yang ketinggalan menghambat kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY dalam menjalankan program secara optimal.

Pada penelitian ini, penulis menentukan objek penelitian di Dinas pariwisata se Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam rencana pembangunan nasional Indonesia, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan yang menjadi prioritas dalam "Nawa Cita" yang diprakarsai Presiden Joko Widodo ([Anggraini, 2022](#)). Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa ditemukannya kinerja pegawai yang belum optimal, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target capaian kinerja yang telah ditetapkan, dan terjadinya penurunan pada tingkat kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan terjadinya hal tersebut, menyebabkan terjadinya penurunan kunjungan wisatawan pada beberapa tahun terakhir.

Hal tersebut menjadi suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti, sejauh mana sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang akan diberikan oleh pegawai terhadap Dinas Pariwisata se Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Peran sistem pengendalian internal di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sangat penting, karena semakin efektif penerapannya, semakin baik kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong pegawai untuk memberikan kualitas kerja yang lebih baik.

Penelitian ini memodifikasi penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Kesek *et al.* (2021), penelitian tersebut menguji pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara ([Kesek et al., 2021](#)). Penelitian ini berkontribusi untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata se Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat sebaagi kewajiban dari sebuah instansi pemerintah.

#### 1. Teori *Stewardship*

Menurut Mardiasmo (2013), teori *stewardship* tidak menekankan kewajiban pelaporan dan lebih berfokus pada pengelolaan aktivitas secara ekonomis dan efisien. Teori ini menggambarkan situasi di mana manajemen tidak didorong oleh kepentingan pribadi, melainkan berfokus pada pencapaian hasil utama demi kepentingan organisasi ([Saputro & Efendi, 2021](#)).

#### 2. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg (2011), teori ini menyatakan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan yang mendasar, di mana sikap terhadap pekerjaan dapat menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan seseresponden ([Mutiar, 2021](#)).

### 3. Sistem Pengendalian Internal

*Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO)*, mendefinisikan pengendalian internal sebagai sebuah proses dipengaruhi oleh dewan direktur, manajemen dan personal Dinas, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang dapat dipercaya untuk mencapai tujuan Dinas, yang digolongkan menjadi efektivitas dan efisiensi operasi, daya nadal pelaporan keuangan, dan kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku ([Capah, 2020](#)).

### 4. Kepuasan Kerja

George & Jones dalam penelitian Sutrisno (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan, keyakinan, dan pikiran seseresponden terhadap tanggapan mereka terhadap pekerjaan mereka ([Sutrisno et al., 2022](#)).

### 5. Kinerja Pegawai

Hasibuan dan Melayu S.P (2016) mengatakan kinerja pegawai merujuk pada hasil yang diperoleh seseresponden dalam menjalankan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta pengelolaan waktu ([Rajagukguk, 2016](#)).

### 6. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge dalam penelitian Ningtyas *et al.* (2020) komitmen organisasi adalah keadaan di mana pegawai mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi bagiannya. Keterlibatan kerja tinggi menunjukkan dukungan terhadap pekerjaan, sementara komitmen organisasi tinggi menunjukkan dukungan terhadap organisasi ([Ningtyas et al., 2020](#)).

## 1. Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem pengendalian internal pada suatu organisasi bertujuan untuk mengelola secara efektif berjalannya organisasi tersebut. Seperti dalam penelitian sebelumnya yaitu Patraini *et al.* (2021), menunjukan bahwa pencapaian kinerja yang tinggi disebabkan oleh penerapan pengendalian internal yang efektif ([Patraini et al., 2021](#)).

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kesek *et al.* (2021) mengatakan bahwa tujuan dari pengendalian internal Dinas adalah untuk mengukur seberapa efektif dan efisien kegiatan Dinas serta memastikan kesesuaiannya dengan tujuan yang telah ditetapkan ([Kesek et al., 2021](#)). Jika pengendalian internal Dinas tidak kuat, maka risiko terjadinya kesalahan akan meningkat, yang pada akhirnya dapat melemahkan efektivitas kinerja

H1: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

## 2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Peran kepuasan kerja dalam suatu organisasi yaitu dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai sehingga dapat mendorong pegawai untuk dapat lebih aktif. Seperti dalam penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Steven & Prasetyo (2020) menunjukan bahwa ada hubungan antara dinamika organisasi dengan kepuasan kerja serta kinerja pegawai ([Steven & Prasetyo, 2020](#)).

Penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Citrawati & Khuzaini (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ([Citrawati & Khuzaini, 2021](#)). Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan pegawai mencerminkan seberapa baik atau buruk perlakuan yang mereka terima di dalam sebuah Dinas

H2 :Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Mampu Memoderasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Maharani & Wardayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat memberikan kontribusi positif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya ([Yusnita et al., 2023](#)). Jika pegawai sudah memahami lingkungan kerja mereka dengan baik, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi akan

meningkat. Hal ini memastikan bahwa kinerja yang mereka lakukan dapat membantu mencapai tujuan Dinas.

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) dengan judul Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan di Kabupaten Temanggung ([Pangestika, 2016](#)).

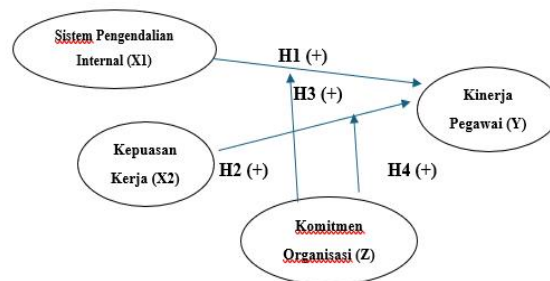
H3 : Komitmen Organisasi memoderasi hubungan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

#### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi Mampu Memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) mengatakan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Indra Kelana Yogyakarta bermakna atau signifikan ([Mekta, 2017](#)). Komitmen organisasi dapat memperkuat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Karena jika pegawai komitmen menjaga komitmen terhadap Dinas, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, yang akan berdampak positif pada kinerja pegawai

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pardi *et al.* (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ([Pardi \*et al.\*, 2024](#)).

H4 : Komitmen Organisasi memoderasi hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## B. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian, yaitu tempat atau lokasi dilaksanakannya penelitian. Obyek dalam penelitian ini adalah Dispar se DIY. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dispar se DIY. Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Menurut Amanda (2017), data primer adalah data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian secara spesifik dari sumbernya ([Ruliyanti & Siahaan, 2021](#)). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan secara langsung dengan beberapa pegawai, dan observasi dilakukan secara langsung dengan mendatangi 6 kantor Dispar se DIY. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dinas pariwisata di provinsi se provinsi DIY sebanyak 6 kantor, pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel yaitu pegawai Dispar se DIY. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. menurut Siregar (2017), teknik pengambilan sampel tersebut dilakukan berdasarkan kemudahan peneliti, dengan memilih individu yang ditemui secara kebetulan, relevan, bersedia memberikan data, dan memenuhi kriteria yang ditetapkan (Sari & Ratnaningsih, 2018). Dengan menggunakan perhitungan rumus slovin untuk perhitungan jumlah sampel dengan jumlah populasi 257 pegawai, jumlah total sampel penelitian ini berjumlah 103 responden.

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal yang dibentuk dapat mengurangi kecurang dan risiko yang terjadi pada organisasi. Adanya sistem pengendalian internal akan mempermudah organisasi mencapai tujuannya.

Variabel penelitian ini diukur menggunakan indikator berdasarkan COSO ([Pitaloka et al., 2020](#)), dengan 5 item pernyataan berbentuk kuisioner berskala Likert 1-5. Semakin tinggi skor (nilai 5), semakin baik pengendalian internal yang diterapkan.

### 2. Kepuasan Kerja

Individu yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara individu yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Variabel ini diukur menggunakan indikator dari Smith et al. ([Can & Yasri, 2016](#)) dengan 5 item pernyataan dalam kuisioner berskala Likert 1-5. Skor tinggi (nilai 5) menunjukkan kepuasan kerja yang semakin tinggi.

### 3. Kinerja Pegswai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas menggunakan standar kerja organisasi tersebut.

Kinerja pegawai diukur menggunakan lima indikator dari Mangkunegara dalam penelitian ([Nabawi, 2019](#)) yang disempurnakan menjadi lebih relevan: efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas. Pengukuran dilakukan melalui kuisioner berbasis skala Likert 1-5, di mana skor tinggi (nilai 5) menunjukkan kinerja pegawai yang lebih baik.

### 4. Komitmen Organisasi

Seresponden pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong pegawai tersebut lebih stabil dan produktif, sehingga akan bermanfaat bagi organisasi. Komitmen yang tinggi tersebut mendorong pegawai untuk memandang pekerjaan mereka sebagai sarana mengembangkan diri dan berkarya

Variabel ini diukur menggunakan indikator Meyer dan Allen (1991) yang diperbarui oleh ([Leiwakabessy, 2021](#)), dengan 5 item kuisioner berskala Likert 1-5. Skor tinggi (nilai 5) menunjukkan komitmen organisasi yang semakin kuat.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

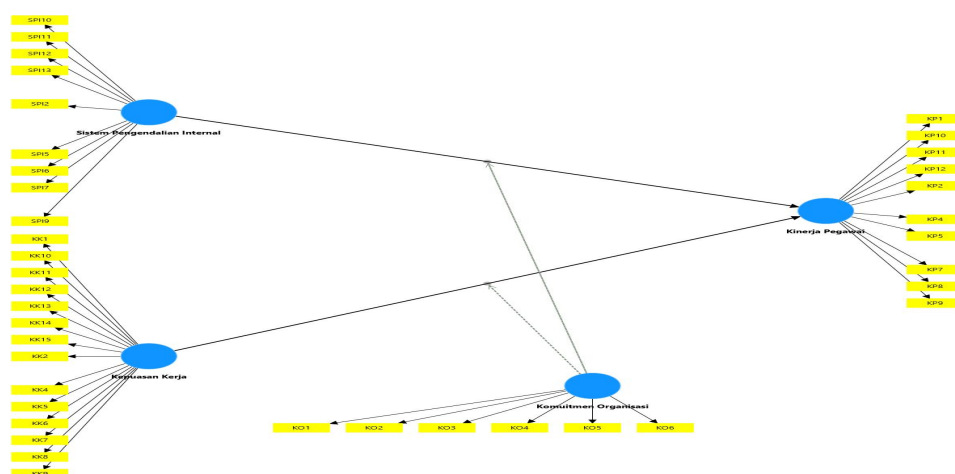
### Gambaran umum responden penelitian

Kuesioner penelitian ini mulai disebar tanggal 14 Oktober 2024 dan terkumpul kembali pada tanggal 18 November 2024. Kuesioner yang disebar sebanyak 146 buah atau sebesar 100%. Kuesioner yang kembali sebanyak 110 buah atau 82,19%. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 26 buah atau sebesar 17,68%. Berdasarkan identifikasi terakhir ditemukan kuesioner yang tidak layak untuk di analisis sebanyak 7 buah atau sebesar 11,64%. Berdasarkan data primer yang peroleh, dapat diketahui responden laki-laki yaitu sebanyak 48 (46,60%), untuk responden perempuan berjumlah 55 responden (53,40%). Untuk responden berdasarkan rentang usia didapatkan bahwa responden dengan rentang usia 20-35 tahun berjumlah 45 (43,6%), jenjang usia 36-50 tahun berjumlah 38 responden (36,89%), dan jenjang usia diatas 50 tahun adalah 20 responden (19,4%). Untuk responden

lama bekerja, didapatkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 responden (3,88%), lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 50 responden (48,5%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 26 responden (25,2%), dan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 23 responden (22,3%). Untuk responden berdasarkan jenjang pendidikan, didapatkan bahwa responden yang jenjang pendidikan SMA berjumlah 19 responden (18,44%), jenjang Pendidikan D3 berjumlah 20 responden (19,41%), jenjang Pendidikan S1 berjumlah 49 responden (47,57%), jenjang Pendidikan S2 berjumlah 14 responden (13,59%), dan jenjang Pendidikan S3 berjumlah 1 responden (0,97%).

Dalam pengujian CMV ini, digunakan metode single factor test. Data dianggap tidak bias jika nilai variance tidak melebihi 50% atau  $\leq 50\%$ , Dari hasil uji CMV, didapatkan hasil sebesar 37,727%. Artinya data yang diuji mengindikasikan bahwa tidak terjadi CMV pada penelitian ini.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi yang akan diuji secara deskriptif. Berdasarkan pengujian statistik deskriptif, hasilnya adalah sebagai berikut: Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai minimum 38, maksimum 70, rata-rata 54,66, dan standar deviasi 6,409, dengan rata-rata aktual melebihi rata-rata teoritis ( $54,66 > 15$ ), menunjukkan pengaruh tinggi. Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum 40, maksimum 75, rata-rata 59,50, dan standar deviasi 7,319, dengan rata-rata aktual melebihi rata-rata teoritis ( $59,50 > 15$ ), juga menunjukkan pengaruh tinggi. Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 35, maksimum 60, rata-rata 48,07, dan standar deviasi 5,850, dengan rata-rata aktual melebihi rata-rata teoritis ( $48,07 > 12$ ), yang menandakan pengaruh tinggi. Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum 22, maksimum 43, rata-rata 31,24, dan standar deviasi 4,400, dengan rata-rata aktual melebihi rata-rata teoritis ( $31,24 > 9$ ), yang juga menunjukkan pengaruh tinggi.



Gambar 1: Analisis Outer Model

Menurut Dachlan (2014), validitas konvergen terpenuhi jika terdapat interkorelasi yang cukup antara indikator yang mengukur konstruk yang sama. Nilai outer loading lebih dari 0,50 menunjukkan validitas konvergen yang baik. Semua nilai konstruk pada penelitian ini menunjukkan nilai outer loading lebih dari 0,50, sehingga semua konstruk dikatakan valid (Djuraidi & Laily, 2020). Oleh karena itu, indikator – indikator dengan nilai di bawah 0,5 seperti SPI1, SPI3, SPI8, SPI14, KK3, KP3, KP6, KO7, KO8, dan KO9 perlu dihapus untuk *rule of thumb* yang diterapkan.

Berdasarkan analisis Fornell-Larcker Criterion, semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan variabel lain, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan analisis *Discriminant Validity* semua konstruk memiliki nilai lebih besar daripada konstruk lain, sehingga semua konstruk memiliki nilai yang valid.

Berdasarkan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* Semua konstruk memiliki nilai lebih dari 0,60, sehingga semua konstruk dianggap reliabel. Berdasarkan Uji Koefisien

Determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) untuk konstruk *Kinerja Pegawai* adalah sekitar 59,7%. Artinya kemampuan variabel sistem pengendalian internal (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (Z) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 59,7% sedangkan sisanya, sekitar 40,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diselidiki dalam penelitian ini

**Tabel 1: Hasil Uji Hipotesis**

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Simpulan
SPI $\rightarrow$ KP	0.196	2.437	0.007	<u>Terdukung</u>
KK $\rightarrow$ KP	0.615	7.081	0.000	<u>Terdukung</u>
KO x SPI $\rightarrow$ KP	0.130	1.874	0.031	<u>Terdukung</u>
KO x KK $\rightarrow$ KP	0.043	0.415	0.339	Tidak <u>Terdukung</u>
KO $\rightarrow$ KP	0.012	0.143	0.443	

1) Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan tabel 10, Sistem Pengendalian Internal memiliki *t-statistic* adalah  $2,437 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,007 < 0,05$  sehingga variabel Sistem Pengendalian Internal terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jadi, hipotesis 1 diterima.

2) Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan tabel 10, Sistem Pengendalian Internal memiliki *t-statistic* adalah  $7,081 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jadi, hipotesis 2 diterima.

3) Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan tabel 10, Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada hubungan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai memiliki *t-statistic* adalah  $1,874 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,031 < 0,05$  sehingga variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh dalam memoderasi hubungan sistem pengendalian internal terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jadi, hipotesis 3 diterima.

4) Pengujian hipotesis keempat

Berdasarkan tabel 10, Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada hubungan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai memiliki *t-statistic* adalah  $0,415 < 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,339 > 0,05$  sehingga variabel komitmen organisasi terbukti tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan sistem pengendalian internal terhadap variabel Kinerja Pegawai. Jadi, hipotesis 4 ditolak..

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,196. Kemudian *t-statistic* adalah  $2,437 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,007 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terdukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabira, dkk (2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Capah, 2020)

Penerapan sistem pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengendalian internal yang kuat, hasil kerja yang dihasilkan akan berkualitas tinggi dan mencerminkan kinerja yang optimal dalam setiap tugas yang dilakukan.

### 2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,615. Kemudian *t-statistic* adalah  $7,081 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terdukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farooqui dan Nagendra (2014) yang mengungkapkan adanya hubungan antara kesesuaian individu dengan organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai ([Steven & Prasetyo, 2020](#)).

Kemudian hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Citrawati & Khuzaini (2021), tingkat kepuasan atau ketidakpuasan pegawai mencerminkan kualitas perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, baik positif maupun negatif ([Citrawati & Khuzaini, 2021](#)).

Pegawai yang merasa dihargai, mendapatkan penghargaan yang adil, dan bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin positif dampaknya terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan Dinas.

### **3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,130. Kemudian *t-statistic* adalah  $1,874 > 1,66$  dan nilai *p-values*  $0,031 < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terdukung. Menurut Rozikin (2012) komitmen kerja dalam suatu organisasi berkaitan erat dengan hubungan antara pegawai dan pekerjaannya atau profesi yang dijalani di tempat kerja, yang bertujuan untuk mewujudkan target bisnis yang diharapkan oleh organisasi ([Muis et al., 2018](#)).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangestika (2016), yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ([Pangestika, 2016](#)). Optimalisasi pengendalian internal dan komitmen organisasi yang tinggi terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Penerapan secara efektif sistem pengendalian internal dapat memperkuat komitmen organisasi, di mana pegawai merasa dipercaya melalui sistem yang adil dan transparan. Komitmen tersebut mencakup kebanggaan menjadi bagian dari organisasi (afektif) dan tanggung jawab untuk berkontribusi (normatif).

### **4. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi**

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan nilai *original sample* adalah negatif sebesar 0,043. Kemudian *t-statistic* adalah  $0,415 < 1,66$  dan nilai *p-values*  $3,39 > 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak terdukung. Tingginya tingkat komitmen pegawai terhadap Dinas berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku mereka selama bekerja. Komitmen terhadap organisasi mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya dan memberikan hasil yang optimal sesuai harapan ([Suhardi et al., 2021](#)).

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, adanya atau tidak adanya komitmen organisasi tidak memengaruhi seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam tugas-tugas yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan program promosi wisata, pelayanan kepada wisatawan, serta pengembangan destinasi pariwisata, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka daripada oleh tingkat komitmen terhadap organisasi.

#### D. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap hasil kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata se-Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dan kinerja pegawai, tetapi tidak memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dispar DIY serta menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa depan. Temuan ini juga dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja berbasis sistem pengendalian internal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta memberikan wawasan bagi masyarakat dan pemerintah dalam mengkaji strategi peningkatan efektivitas pemerintahan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. "Penyebaran sampel hanya dalam lingkup Dinas Pariwisata se-Provinsi Daerah saja sehingga jumlah responden terbatas." Selain itu, beberapa kuesioner mengalami kerusakan sehingga tidak dapat digunakan dalam pengolahan data. Proses pengisian kuesioner juga memerlukan waktu lama karena harus melewati disposisi atasan sebelum disebarluaskan kepada pegawai. Kendala lainnya adalah banyaknya responden yang sering kali memiliki tugas dinas di luar instansi, sehingga memperlambat pengumpulan data. "Berikut merupakan beberapa rekomendasi untuk mengatasi keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini." Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada sektor publik dan swasta di seluruh Indonesia agar hasilnya lebih luas dan relevan. Selain itu, peneliti diharapkan dapat memantau pengembalian kuesioner secara penuh untuk meningkatkan akurasi data. Penelitian mendatang juga disarankan menambahkan variabel independen maupun dependen yang belum diteliti guna memperkaya analisis. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar akan meningkatkan kualitas hasil penelitian, sehingga analisis yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan representatif.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, F. D. (2022). Analisis Manajemen Strategi Dinas Pariwisata DIY Menuju Terwujudnya Yogyakarta Sebagai Destinasi Berkemuka Di Asia Tenggara. *Jurnal Nusantara (Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan)*, 5(1), 2597–5323.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Candana, D. M., Putra, R. B. P., & Wijaya, R. A. W. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan Dori. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa di Kabupaten Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01, 1–14. <https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(30), 1–13.
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai. *Owner*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i1.332>

- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Mekta, Q. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta the Effect of Job Satisfacation and Organizational Commitment on Employee Performance of Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Pengaruh Kepuasan Kerja ... (Hendrawan Qonit Mekta)*, 1, 1.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 50–60. <https://doi.org/10.35829/magisma.v5i2.27>
- Odem, A. L., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3399. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4164>
- Pangestika, F. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal , Good Governance , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai the Effect of Internal Control , Good Governance , and Organization. *Jurnal Profita Edisi 8*, 10(3), 1–20.
- Pardi, P., Indarto, I., & Santoso, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Situsional Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *SNEB: Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.872>
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12–21. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.237>
- Pitaloka, H., Widayanti, H., Savitri, A. S. N., Mutohar, & Kabib, N. (2020). Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Dalam Perspektif COSO Di Desa Kalikurmo Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 1(8), 1–11. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/95/64>
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, IV(1), 23–31. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/283-896-3-PB.pdf>
- Ruliyanti, S., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt jasa raharja cabang Lampung. *Jurnal Ilmiah Pusdansi*, 1(2), 1–14.
- Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4171>
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 160–166.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Yusnita, D., Nasution, Z., & Harahap, A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik*, 7(2), 1052–1064. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12249>