

STRATEGI PENINGKATAN NILAI MATURITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH PADA KEMENTERIAN PERTANIAN

Yosua Meditia A¹, Niko Silitonga²

¹Perbanas Institute

Korespondensi : yosua.meditia08@perbanas.id

Diterima: 23 05 2024

Direvisi: 19 06 2024

Disetujui: 25 07 2024

Abstract

This research was conducted to find out and analyze in developing a strategy to increase the maturity of SPIP within the Government by using sub-elements of SPIP itself, namely Leadership Commitment, Policies and Regulations, Human Resources, Innovation Development and Rewards and Punishment. The research uses a quantitative research methodology with descriptive analysis. The sampling technique uses purposive sampling. A sample of 120 people was obtained. The analysis technique used regression by testing using SPSS software, hypothesis testing using the T test and F test showed that (1) Leadership's commitment did not have a significant effect on the maturity value of SPIP (2) Human Policy and Regulation had a significant effect on the maturity value of SPIP (3) Human Resources had a significant effect on the maturity value of SPIP (4) Innovation had a significant effect on the maturity value of SPIP (5) Provision of Reward and Punishment did not have a significant effect on the maturity value of SPIP

Keywords: *Leadership Commitment, Policy and Regulation, Human Resources, Innovation Development and Enforcement of Sanctions and Rewards, Maturity SPIP*

1. PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi dalam pemerintahan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pemerintahan di era digitalisasi. Pemerintahan dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas dalam menjalankan operasional pelayanan publik. Dalam rangka menghadapi tantangan tersebut, salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi sektor publik (pemerintahan) adalah melalui implementasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang terintegrasi.

Organisasi memastikan bahwa semua aspek SPIP harus terintegrasi (bekerja sama) dan bersinergi untuk mencapai tujuan pengendalian internal yang konsisten dan efektif. Integrasi berbagai aspek-aspek dalam SPIP memungkinkan organisasi untuk memiliki pendekatan yang konsisten dan komprehensif terhadap membangun sistem pengendalian internal sekaligus operasionalisasinya. Langkah ini harus melibatkan dan memastikan bahwa semua aspek SPIP dijalankan secara bekerja bersama dari berbagai sektor untuk mencapai tujuan yang sama, seperti meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan program/kegiatan dan layanan organisasi.

Meskipun SPIP telah diimplementasikan di banyak organisasi pemerintahan, namun masih ada tantangan dalam menerapkan SPIP yang terintegrasi secara efektif. Beberapa organisasi menghadapi kesulitan dalam mengintegrasikan berbagai aspek SPIP, seperti pengawasan internal, pengendalian, dan pelaporan, dalam satu sistem yang koheren. Selain itu, ada juga tantangan dalam memastikan bahwa SPIP yang terintegrasi dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, serta mengurangi risiko korupsi dan pelanggaran/kecurangan (*fraud*).

Dengan tingkat kematangan (maturity) SPIP, pemerintah dapat lebih mudah memantau dan mengawasi penggunaan dana dan sumber daya, serta memastikan bahwa semua transaksi dan

keputusan pemerintahan dilakukan secara transparan dan akuntabel, Namun faktanya, SPIP belum menjamin bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah melaksanakan tugas pengawasannya dengan baik. Tahun 2023, sebagaimana yang diberitakan detik.com (2023) dan antaranews.com (2023) bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan beberapa pejabat pimpinan tinggi dilingkungan Kementerian Pertanian menjadi tersangka dugaan tindak pidana korupsi, pemerasan, gratifikasi, dan tindak pidana pencucian uang. menunjukkan bagaimana praktik korupsi dapat terjadi di lingkungan pemerintahan, meskipun adanya SPI yang seharusnya dapat mencegah hal tersebut.

Kasus tersebut menunjukkan terdapat kekurangan dalam implementasi dan evaluasi SPIP secara optimal di lingkungan Kementerian Pertanian. APIP dinilai belum efektif dalam mengidentifikasi, menganalisis, mengendalikan risiko dan memberikan peringatan bagi pimpinan guna memastikan bahwa semua aktivitas organisasi sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku. Kasus tersebut membawa dampak pada Hasil Evaluasi atas Nilai Maturitas SPIP Tahun 2022-2023 maturitas penyelenggaraan SPIP di Kementerian Pertanian mengalami penurunan dari level 3 (terdefinisi) menjadi level 2 (berkembang)

Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) (Sucitra & Supriatna, 2020) yang meneliti bahwa Peningkatan maturitas SPIP dan kinerja instansi pemerintah dapat membantu memperbaiki pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas di Kabupaten Garut,

Penelitian (Silmi,2024) yang menyebutkan bahwa untuk meningkatkan tingkat kematangan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terintegrasi pada Pemerintahan Bukit Tinggi yaitu dengan cara memastikan tata kelola dan akuntabilitas yang efektif dalam pemerintahan

Kasus tersebut terjadi karena pimpinan Kementerian Pertanian tinggi belum

memberikan keteladanan (*tune of the top*) dalam mengimpelmentasikan SPIP berdasarkan PP 60 Tahun 2008, Peraturan BPKP Nomor 5 Tahun 2021 antara lain antara lain kuatnya Komitmen Pimpinan, Kebijakan dan Regulasi, Sumber Daya Manusia yang kompeten, Inovasi terhadap teknologi serta Pemberian Penghargaan dan Sanksi sangat berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh penguatan komitmen pimpinan (X1) terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP (2) menganalisis pengaruh penguatan kebijakan dan regulasi (X2) terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP (3) menganalisis pengaruh penguatan sumber daya manusia (X3) terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP (4) menganalisis pengaruh penguatan inovasi (X4) terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP dan (5) menganalisis pengaruh pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) (X5) terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP

2. KERANGKA TEORETIS

Menurut Donaldson dan Davis (1989) Teori Penatalayanan (*Stewardship Theory*) memberikan gambaran keadaan dimana motivasi utama dari manajemen adalah lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi bukan kepada tujuan individu semata, dimana teori ini mengasumsikan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi.

Maturitas SPIP

Menurut Peraturan Kepala BPKP Nomor 5 tahun 2021 Maturitas SPIP adalah “tingkat kematangan SPIP dalam mencapai tujuan pengendalian yang meliputi kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Komitmen Pimpinan

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, komitmen pimpinan dalam sistem pengendalian dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi SPIP terhadap berbagai aspek. Salah satunya adalah pimpinan harus menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendukung SPIP dengan menyediakan arah dan tujuan yang jelas dan memastikan, menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang mendorong kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur pengendalian intern, termasuk budaya integritas, etika, dan kompetensi yang tinggi

Kebijakan dan Regulasi

PP 60 Tahun 2008 memberikan penjelasan bahwa Kebijakan dan Regulasi merupakan unsur ketiga dalam sistem pengendalian intern yaitu kegiatan pengendalian. Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan dan prosedur yang dapat membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi risiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian risiko.

Sumber Daya Manusia

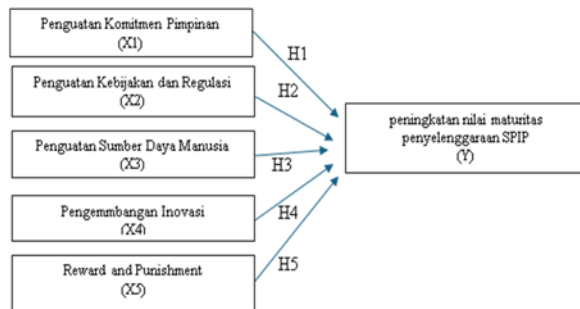
PP 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) harus terlibat dalam proses SPIP, dan SDM yang terlibat harus memiliki kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip pengendalian intern, aturan, dan kebijakan yang relevan serta kemampuan untuk mengidentifikasi risiko.

Inovasi

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah menjelaskan Inovasi adalah “terobosan jenis pelayanan publik baik yang merupakan gagasan/ide kreatif orisinal dan/atau adaptasi/modifikasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Penghargaan dan Sanksi

PP 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Pimpinan Instansi Pemerintah sesuai dengan kewenangannya memberikan penghargaan dan sanksi untuk meningkatkan penegakan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Analisis

Kerangka pemikiran ini memungkinkan perumusan hipotesis berikut:

- H1 : Penguatan Komitmen Pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP
- H2: Penguatan Kebijakan dan Regulasi berpengaruh terhadap peningkatan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP
- H3: Penguatan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP
- H4: Pengembangan Inovasi berpengaruh terhadap peningkatan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP
- H5: Penerapan Pemberian Penghargaan dan Sanksi (Reward & Punishment) berpengaruh terhadap peningkatan nilai maturitas penyelenggaraan SPIP

3. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Peneliti menggunakan kuesioner dalam proses pengumpulan data sebagai data primer dengan membuat daftar pertanyaan melalui *google form* (gform) dan disebarikan secara online kepada 120 pegawai dengan kriteria yaitu sebagai Satuan Pelaksana

yang ditugaskan berdasarkan Surat Keputusan untuk mengelola pengendalian intern pada masing-masing Eselon I lingkup Kementerian Pertanian, dan/atau menjabat sebagai Auditor pada Inspektorat Jenderal yang bertugas sebagai Tim Penilai Internal SPI.

Proses pengolahan data menggunakan *software* SPSS, dengan langkah pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi bebas dari gejala heteroskedastitas, dan gejala mutikolinearitas, uji validitas, uji reliabilitas, dan dengan pengujian hipotesis parsial (Uji T) dan pengujian kelayakan model (Uji F) serta koefisien determinasi untuk menilai sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi Variabel yang terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Nilai Uji Realibilitas

Variabel	k*	r _{hitung}	r _{cronbach Alpha}	Ket
X ₁	10	0,891	0,7	Tolak H ₀
X ₂	10	0,955	0,7	Tolak H ₀
X ₃	11	0,964	0,7	Tolak H ₀
X ₄	5	0,947	0,7	Tolak H ₀
X ₁	5	0,932	0,7	Tolak H ₀
Y	6	0,952	0,7	Tolak H ₀

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024)

Hasil uji reliabilitas Nilai r_{hitung} pada setiap variabel didapatkan nilai yang lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diputuskan Tolak H₀ yang artinya Instrumen pengukuran reliabel

Tabel 2. Nilai Uji F Test

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1	Regresision	144,554 .000 ^b
	F _{Tabel} = 2,293	

Predictors: (Constant), Komitmen Pimpinan, Kebijakan Regulasi, SDM, Inovasi, Pemberian Penghargaan dan Sanksi

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024)

Hasil uji serentak (Ftest) terhadap Komitmen Pimpinan (X1), Regulasi (X2), SDM (X3), Inovasi (X4), Penerapan Reward dan Punishment (X5) terhadap Penilaian maturitas

SPIP (Y) didapatkan Fhitung sebesar 144,554 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,293 dan diperkuat dengan P-value sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05 sehingga dapat diputuskan tolak H_0 yang artinya minimal terdapat 1 variabel diantara Komitmen Pimpinan (X1), Regulasi (X2), SDM (X3), Inovasi (X4), Penerapan Reward dan Punishment (X5) yang berpengaruh signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP (Y).

Tabel 3. Nilai Uji T Test

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	2,859	0.05
Komitmen Pimpinan	1,940	0.055
Kebijakan dan Regulasi	2,574	0.011
Sumber Daya Manusia	3,085	0.003
Inovasi	3,121	0.002
Penghargaan dan Sanksi	1,330	0.186
Ttabel = 1,980		

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024)

Jika nilai sig <0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

Hasil uji t ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 1,940 < t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga Sig. > 0,005 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka disimpulkan komitmen pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP, maka **H1 ditolak**

Hasil uji t ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 2,574 > t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan kebijakan dan regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP, maka **H2 diterima**

Hasil uji t ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 3,085 > t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP, maka **H3 diterima**

Hasil uji t ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 3,121 > t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga Sig. < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan sumber daya

manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP, maka **H4 diterima**

Hasil uji t ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 1,330 < t_{tabel} sebesar 1,980 sehingga Sig. > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka disimpulkan komitmen pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP, maka **H5 ditolak**

Komitmen Pimpinan

Berdasarkan uji t menunjukan penguatan komitmen pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP, sehingga besar kecilnya nilai kematangan maturitas tidak selalu ditentukan oleh Komitmen Pimpinan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Djamil, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi SPIP dapat meningkatkan keberhasilannya.

Kondisi ini terjadi karena adanya persepsi yang berbeda pada aspek komitmen pimpinan, persepsi auditor dan satlak PI berpadangan terhadap kebijakan pimpinan dalam melakukan rotasi/mutasi pegawai secara terus menerus dalam rangka pengendalian intern memiliki dampak terendah terhadap kenaikan nilai maturitas SPIP .

Persepsi Auditor dan Satlak PI terhadap Komitmen Pimpinan hanyalah pembuka jalan agar pegawai dapat melaksanakan aktifitas/kegiatan yang mendukung peningkatan nilai maturitas SPIP, sehingga nilai maturitas SPIP sangat tergantung dengan keberhasilan pelaksanaan kegiatan SPI itu sendiri

Kebijakan Regulasi

Berdasarkan uji t menunjukan bahwa penguatan kebijakan regulasi berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP, artinya besar kecilnya nilai kematangan maturitas dipengaruhi oleh kebijakan dan

regulasi yang ditetapkan dan diimplementasikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Jerry Marmen dalam buku panduan mencapai model keunggulan governance, risk and compliance (2020) yang menyatakan “Dalam konsep GRC dipahami bahwa penerapan manajemen risiko dan tatakelola organisasi yang baik hanya dapat dilaksanakan jika dan hanya jika terdapat dan terbangun budaya kepatuhan (*compliance*) terhadap norma, etika, standar dan regulasi yang berlaku di lingkungan internal maupun eksternal organisasi”

Sumber Daya Manusia

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa penguatan terhadap SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP, penelitian ini sejalan dengan PP 60 Tahun 2008 menyatakan bahwa SDM harus terlibat dalam proses SPIP, dan SDM yang terlibat harus memiliki kemampuan untuk memahami prinsip-prinsip pengendalian intern, aturan, dan kebijakan yang relevan serta kemampuan untuk mengidentifikasi risiko.

Hasil ini juga sejalan dengan Peraturan BPKP Nomor 5 tentang 2021 tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sub bagian Kegiatan Pengendalian dalam Indikator pembinaan SDM yang menyatakan Pembinaan SDM memberikan mafaat optimal dalam pencapaian tujuan organisasi

Inovasi

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa penguatan inovasi berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP, artinya peningkatan inovasi sejalan dengan meningkatnya nilai maturitas SPIP, penelitian ini sejalan dengan landasan teori Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 2021 Tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik bahwa Pengembangan Inovasi dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas Pelayanan Publik.

Pemberian Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*)

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa Pemberian Reward dan Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penilaian maturitas SPIP, hal ini menunjukkan jika besar kecilnya nilai kematangan maturitas tidak selalu ditentukan oleh pemberian reward dan punishment. Hal ini bertentangan dengan PP 60 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa Pimpinan Instansi Pemerintah sesuai dengan kewenangannya memberikan penghargaan untuk meningkatkan penegakan integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika.

Kondisi tersebut juga tidak sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 bahwa Pemberian Penghargaan dan sanksi tersebut bertujuan untuk mendorong kepatuhan, meningkatkan kinerja, dan memastikan integritas serta transparansi.

Hal ini terjadi karena adanya perbedaan persepsi auditor dan satlak PI bahwa pengenaan sanksi dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi hasil audit atau investigasi bukan sebagai langkah dalam rangka peningkatan pengendalian untuk memperbaiki kerusakan yang ditimbulkan oleh praktik korupsi didalam organisasi sehingga tidak mempengaruhi nilai maturitas SPIP

Auditor dan Satlak PI berpandangan bahwa walaupun sudah ada aturan yang berbicara tentang pemberian penghargaan dan sanksi (PP 60 tahun 2008 dan PP 11 Tahun 2017), secara faktual, pemberian penghargaan dan sanksi telah dilakukan namun belum transparan dan masih menjadi subyektivitas pimpinan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Penguatan komitmen pimpinan, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP terintegrasi.

2. Penguatan kebijakan regulasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP terintegrasi.
 3. Penguatan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP terintegrasi
 4. Penguatan Inovasi, berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP terintegrasi.
 5. Pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan nilai maturitas SPIP terintegrasi
4. Implikasi hasil penelitian ini khusus untuk penguatan komitmen pimpinan dan pemberian penghargaan dan sanksi adalah dengan:
 - a. Membangun komitmen terhadap kompetensi SDM dan penegakan nilai etika dan integritas;
 - b. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam dalam penerapan PP 60 tahun 2008 dan PP 11 tahun 2017 terkait transparansi aturan/mechanisme pemberian penghargaan dan sanksi;
 - c. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel dari komponen lain yaitu Manajemen Risiko Indeks (MRI), Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK), dan Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sebagai unsur kebaruan penelitian (*novelty*) agar dapat mengetahui fokus yang paling diutamakan dalam peningkatan nilai maturitas SPIP.

Berdasarkan simpulan diatas maka peneliti memberikan saran strategi untuk meningkatkan nilai maturitas SPIP di Kementerian Pertanian berfokus pada:

1. Penguatan Inovasi dengan memanfaatkan perangkat teknologi digital yang mutakhir untuk mempermudah proses pemantauan, pelaporan, dan analisis data terkait pengendalian intern. Hal ini dapat melibatkan penggunaan kecerdasan buatan (AI) untuk mendeteksi indikator risiko dengan lebih dini.
2. Penguatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan melakukan Pelatihan dan Pengembangan Profesional yang mencakup kursus online, workshop, dan sertifikasi profesional dengan difokuskan pada peningkatan kapasitas SDM dalam bidang teknologi, analisis data, dan manajemen risiko.
3. Penguatan Regulasi dan Kebijakan dengan Melakukan perubahan pada standar dan kebijakan yang sudah ada untuk memastikan bahwa kebijakan mendukung inovasi dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini juga termasuk menghapus hambatan administratif yang tidak perlu dan memperkenalkan kebijakan yang mendorong percobaan dan eksperimen. Membuat mekanisme pemantauan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan inovasi dan pengembangan SDM berjalan sesuai harapan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada tim dan manajemen.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah strategis tersebut, maka nilai maturitas SPIP dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kematangannya

DAFTAR PUSTAKA

- antaranews.com. (2023, October 11). KPK resmi tetapkan SYL jadi tersangka korupsi di Kementan.
<https://www.antaranews.com/berita/3768918/kpk-resmi-tetapkan-syl-jadi-tersangka-korupsi-di-kementan>
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0312896291016001>
- GRC Forum Indonesia & Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Panduan Mencapai Model Keunggulan Governance, Risk and Compliance (GRC) (1.0).
<https://irmapa.org/wp-content/uploads/2021/02/Buku-Panduan-Mencapai-Model-Keunggulan-GRC.pdf>

- Peraturan BPKP No 5 Tahun 2021. (2021). Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah
- PermenPANRB No 7 Tahun 2021. (2021). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik di Lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah.
- PermenPANRB No 91 Tahun 2021 (2021). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 91 Tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik.
- PP 11 Tahun 2017. (2017). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- PP 60 Tahun 2008. (2008). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Silmi, S. (2024). Analisis Maturitas: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Peraturan Bpkp Nomor 5 Tahun 2021. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 8(1), 47–58. <https://doi.org/10.30871/jama.v8i1.7304>
- Sucitra, T. W., & Supriatna, I. (2020). Pengaruh Maturitas SPIP terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dan Implikasinya pada Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Garut). <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/irwns.v11i1.2140>