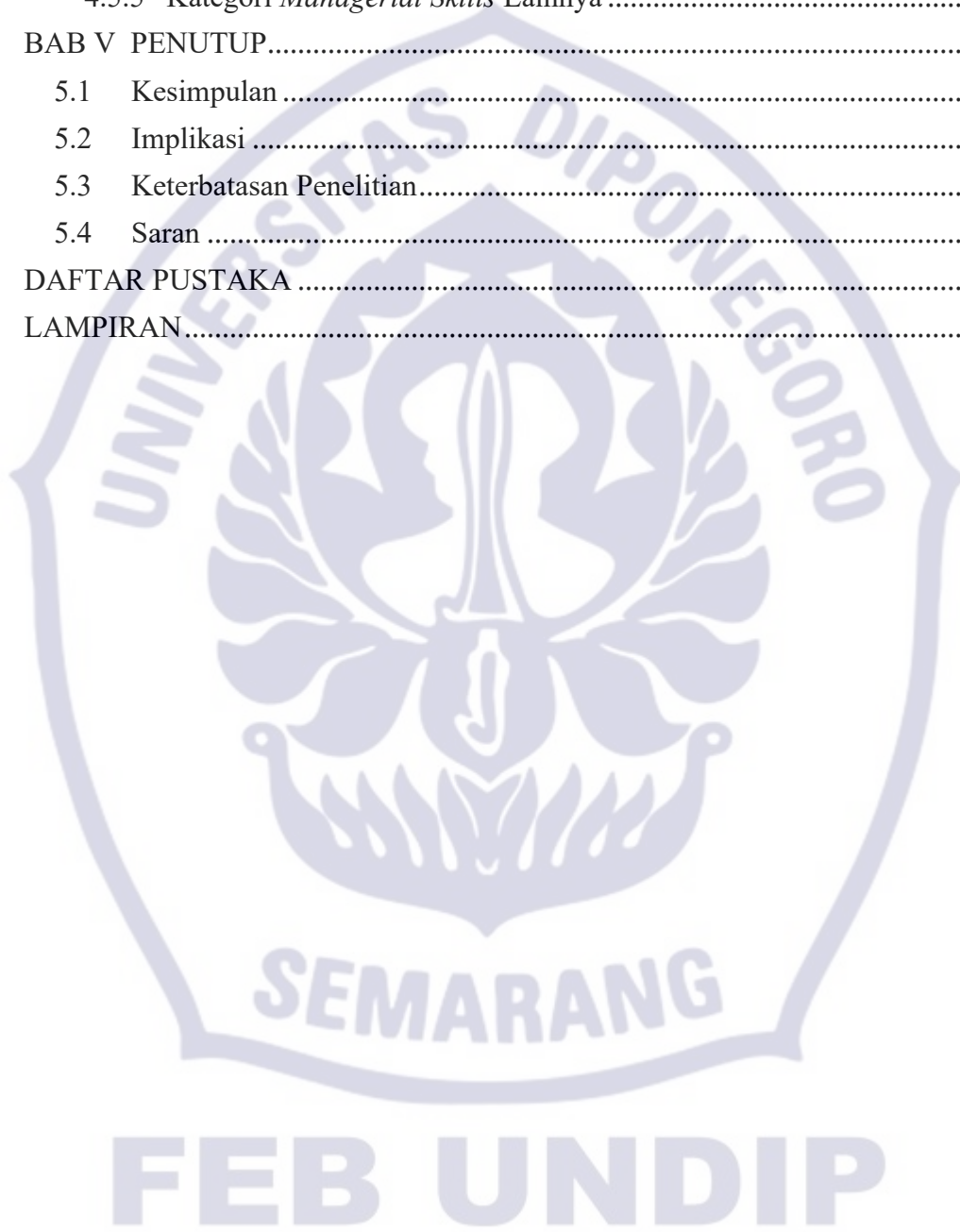


DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
1.5 Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN PENELITIAN	23
2.1 Telaah Pustaka	23
2.1.1 Pengendalian Internal.....	23
2.1.2 Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).....	28
2.1.3 Lingkungan Pengendalian	30
2.2 Telaah Penelitian-Penelitian Terdahulu	34
2.3 Fokus Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Alasan Pemilihan <i>Setting</i>	48
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Wawancara Mendalam.....	52
3.4.2 Observasi.....	54

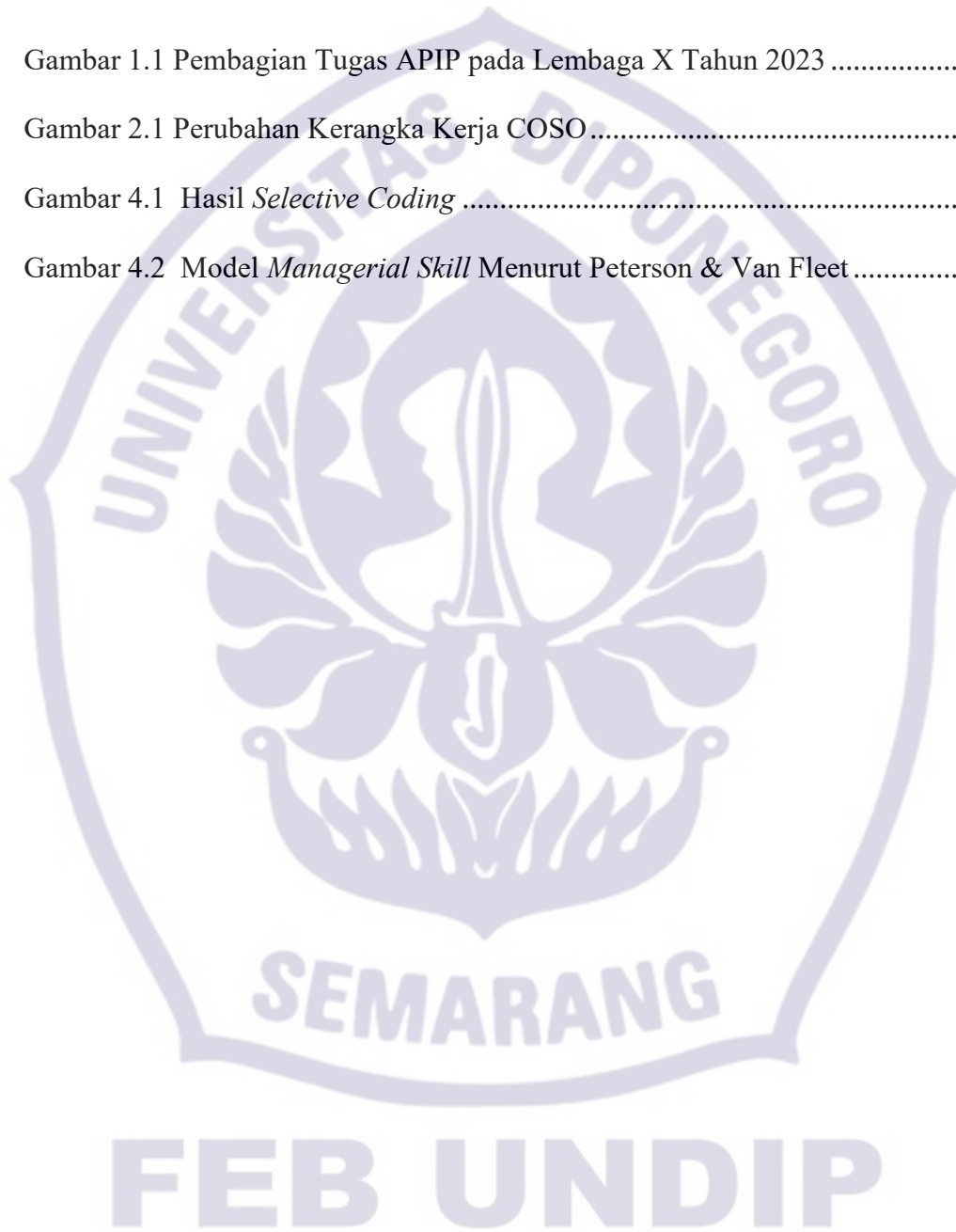
3.5	Teknik Analisis	55
3.5.1	Reduksi Data	55
3.5.2	Penyajian Data.....	56
3.5.3	Pengambilan Kesimpulan.....	56
3.6	Kredibilitas Data Penelitian Kualitatif.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Proses dan Hasil <i>Open Coding</i>	58
4.2	Proses dan Hasil <i>Axial Coding</i> Pertanyaan Penelitian Pertama: Bagaimana praktik pengendalian intern pada satuan kerja XYZ?	59
4.2.1	Penggunaan Teknologi sebagai tuntutan dalam Pelaksanaan Pekerjaan	60
4.2.2	Penempatan Bagi Pimpinan Baru yang Selalu Merupakan Hasil Promosi Jabatan.....	63
4.2.3	Pemenuhan Tuntutan Kemampuan Manajerial Pimpinan.....	65
4.2.4	Kurangnya Komunikasi Internal yang Efektif	68
4.2.5	Penerapan Standar dan Prosedur yang Tidak Sesuai dalam Pelaksanaan Pekerjaan	69
4.3	Proses dan Hasil <i>Axial Coding</i> Pertanyaan Penelitian Kedua: Bagaimana lingkungan pengendalian terkait dengan praktik pengendalian intern pada satuan kerja XYZ?.....	72
4.3.1	Kesadaran Adanya Kesenjangan Kepegawaian	73
4.3.2	Kurangnya Pemberian Keteladanan di dalam Organisasi	74
4.3.3	Kurangnya Dukungan Peningkatan Kemampuan Adaptasi Terhadap Perubahan	75
4.3.4	Penciptaan Iklim Kerja Sama Internal yang Kurang Sehat.....	76
4.4	Proses dan Hasil <i>Selective Coding</i>	78
4.4.1	Penggunaan Teknologi sebagai tuntutan dalam Pelaksanaan Pekerjaan	80
4.4.2	Penempatan Bagi Pimpinan Baru yang selalu Merupakan Hasil Promosi Jabatan.....	81
4.4.3	Kebutuhan Penanganan atas Kesenjangan Kepegawaian	82
4.4.4	Pemenuhan Tuntutan Kemampuan Manajerial Pimpinan.....	83
4.4.5	Penerapan Standar dan Prosedur dalam Pelaksanaan Pekerjaan.....	88
4.5	Tuntutan Kepemilikan <i>Managerial Skills</i> bagi <i>Tone at the Top</i>	89
4.5.1	<i>Interpersonal Skill</i>	94
4.5.2	<i>Human Skill</i>	94
4.5.3	<i>Communication Skill</i>	96

4.5.4 <i>Flexible Skill</i>	97
4.5.5 Kategori <i>Managerial Skills</i> Lainnya	97
BAB V PENUTUP.....	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Implikasi	104
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	105
5.4 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	116



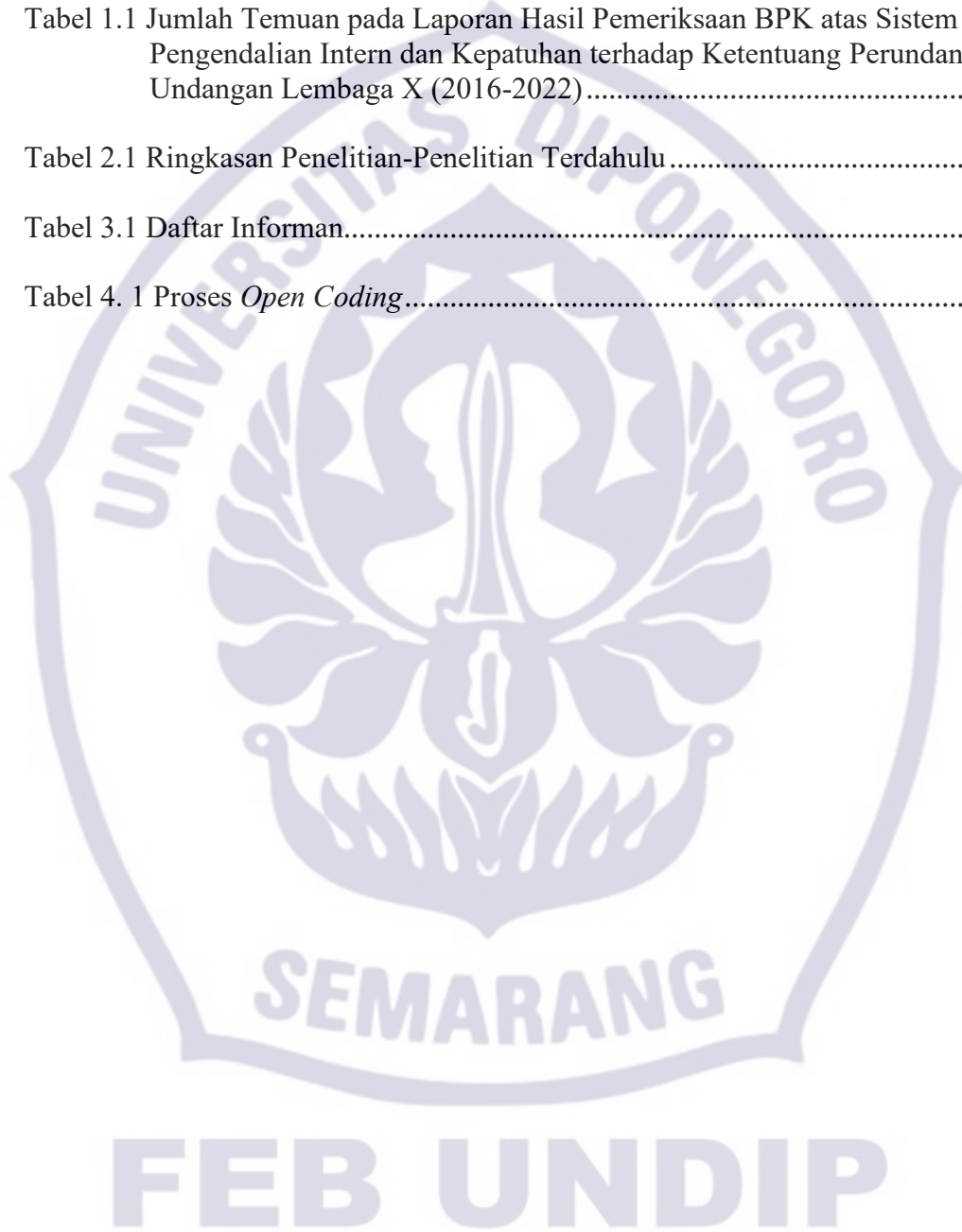
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pembagian Tugas APIP pada Lembaga X Tahun 2023	14
Gambar 2.1 Perubahan Kerangka Kerja COSO	26
Gambar 4.1 Hasil <i>Selective Coding</i>	79
Gambar 4.2 Model <i>Managerial Skill</i> Menurut Peterson & Van Fleet	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Temuan pada Laporan Hasil Pemeriksaan BPK atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan terhadap Ketentuan Perundangan-Undangan Lembaga X (2016-2022).....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Daftar Informan.....	52
Tabel 4. 1 Proses <i>Open Coding</i>	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Ijin Penelitian	117
Lampiran 2	Surat Pernyataan Peneliti.....	118
Lampiran 3	Pernyataan Kesediaan Menjadi Informan.....	119
Lampiran 4	Proses <i>Open Coding</i> Pertanyaan Penelitian Pertama	120
Lampiran 5	Proses <i>Open Coding</i> Pertanyaan Penelitian Kedua	168
Lampiran 6	Ringkasan Kode dan Label <i>Open Coding</i> Final.....	182
Lampiran 7	Visualisasi <i>Axial Coding</i>	184

