

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPENSASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan
Desa Provinsi Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

BOGA ABIYOGA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPENSASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan
Desa Provinsi Lampung)**

Oleh

BOGA ABIYOGA

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya baik di dalam tulisan atau di daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 1 Februari 2017



Boga Abiyoga

ABSTRACT

Effect of Internal Control, Compensation, and Labor Discipline Against Employee Performance

(Studies in Community Empowerment Board and Village Government of Lampung Province)

By

Boga Abiyoga

This study aims to determine the effect of internal control, compensation and discipline simultaneously on employee performance. The sample in this study were all employees of the Agency for Community Empowerment and Village Government of Lampung Province good status of Civil Servants (PNS) and employees servant status Power freelance (PTHL). The analytical method used is multiple regression, t test as hypothesis testing research.

Based on the description in the discussion, the authors draw some conclusions that are partial and together internal control, compensation, and work discipline influence on employee performance Community Empowerment Board and Village Government of Lampung Province.

Keywords: Internal Control, Compensation, and Discipline Work, Employee Performance.

ABSTRAK

Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung)

Oleh

Boga Abiyoga

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai yang berstatus Pegawai Tenaga Harian Lepas (PTHL)/Honorar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda, dengan uji t sebagai uji hipotesis penelitian.

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa secara parsial dan bersama-sama pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan
Pemerintahan Desa Provinsi Lampung)


Nama Mahasiswa : **Boga Abiyoga**

No. Pokok Mahasiswa : 1111031025

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis




Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.
NIP 19730723 199903 1 002


Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt.
NIP 19800625 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

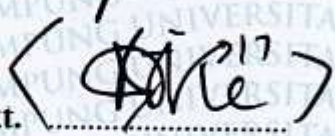


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.** 

Sekretaris : **Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt.** 

Penguji Utama : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA.** 

2. Dekan Fakultas Ekonomi


Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **31 Januari 2017**

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Magelang pada tanggal 21 Maret 1993 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Endang Wahyudin dan Ibu Iis Cholisyah.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) diselesaikan di TK Dharma Wanita PTP. Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung pada tahun 1999, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Al-Azhar 2 Perumnas Way Halim Bandar Lampung pada tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan di SMP Negeri 29 Bandar Lampung pada tahun 2008, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan di SMA Negeri 15 Bandar Lampung pada tahun 2011.

Selanjutnya penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2011. Penulis aktif di berbagai kegiatan organisasi diantaranya sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) Universitas Lampung, dan menjabat sebagai Koordinator Humas organisasi dari UKM-U Olahraga Futsal periode 2013-2014.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah banyak memberikan nikmat, baik nikmat sehat nikmat iman dan menjadikan segala sesuatu yang sulit ini menjadi mudah. Sholawat serta salam semoga terlimpahkan kepada nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabat dan kepada orang-orang yang senantiasa mengikuti sunnah beliau.

Saya persembahkan karya ini untuk orang-orang yang selalu mendukung sehingga saya bisa menyelesaikan pendidikan strata 1 di Universitas Lampung. Teruntuk keluarga ayah, ibu, kakak, adik (ayah Endang Wahyudin, ibu Iis Cholisyah, kakak Yunita Fitriani dan Ari Dwi Putranto, dan adik Elsa Ariestika) yang selalu memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungan hingga saat ini.

Kepada teman-teman FEB Unila yang telah banyak memberikan pelajaran yang berharga dalam upaya menjadi orang yang berguna bagi agama, keluarga dan bangsa.

MOTO

“Maka nikmat Tuhanmu manakah lagi yang kamu dustakan?”

(Q.S. Ar-Rahman 55: 13)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah 94: 6-8)

“Jika seseorang bepergian dengan tujuan untuk mencari ilmu, maka Allah SWT akan menjadikan perjalanannya bagaikan perjalanan menuju surga.”

(Nabi Muhammad SAW)

“Surga itu di bawah telapak kaki ibu.”

(H.R. Ahmad)

“Perjuangan seseorang akan banyak berarti jika dimulai dari diri sendiri dan dilandaskan dengan keikhlasan.”

(Nabi Muhammad SAW)

“Try not to be become a man of success, rather than becoming a man of value.”

(Albert Einstein)

“Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri.”

(Benjamin Franklin)

“Kejujuran adalah kebijakan paling baik.”

(Benjamin Franklin)

“Kesopanan adalah pengaman yang baik bagi keburukan lainnya.”

(Cherterfield)

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT dan shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya beserta sahabatnya dan orang-orang yang senantiasa mengikuti sunnah beliau. Alhamdulillah atas Kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Disiplin Kerja (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., Akt selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
4. Bapak Komaruddin, S.E., M.Si., Akt selaku Pembimbing Akademik penulis atas kesediaanya membantu, mengarahkan dan memberi masukan selama penulis menempuh pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
5. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt. selaku Pembimbing I (satu) yang telah meluangkan waktu dan pikirannya serta memberikan kritik, saran, masukan dan semangat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
6. Ibu Dewi Sukmasari, S.E., M.S.A., Akt. selaku Pembimbing II (dua) yang telah meluangkan waktu dan pikirannya serta memberikan kritik, saran, masukan dan semangat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi;
7. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA. selaku Pembahas yang telah memberikan kritik, saran dan masukan yang membangun terhadap skripsi ini;
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan juga pembelajaran berharga bagi penulis selama menempuh program pendidikan S1. Khususnya untuk staf karyawan di jurusan Akuntansi Pak Sobari, Mbak Tina, Mpok, Mas Yana, Mas Yono, Mas Leman, yang telah banyak

membantu selama proses pengerjaan skripsi dan selalu berbagi canda tawa sehari-hari;

9. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang, dukungan moril dan materiil serta senantiasa berkorban dan selalu memberikan yang terbaik bagi penulis dengan penuh keikhlasan. Semoga Allah SWT selalu melindunginya;
10. Sahabat-sahabat Makel: Alif, Andin, Juna, Baha, Bily, Ucok, Kentang, Dion, Eja, Enye, Fajar, Imam, Jaka, Kueng, Wawan, Vito, Rachmad, Rido, Tito, Veriza, Yokha/i yang telah membantu, mendoakan, memberikan suka dan duka kepada penulis;
11. Sahabat-sahabat Futsal Unila: Tole, Iviv, Gaby, Jasmine, Meta, Rini, Kak Tito, Bang Ipo, Oge, Ezar, Rizki, Ilham, Tommy, Edy, Affan, Sigit dll atas dukungan dan motivasinya;
12. Sahabat-sahabat Futsal S-ONE: Pak Mulyono, Mas Agus, Kak Pilus, Kak Cornel, Dahlan, dll atas dukungan dan Motivasinya;
13. Sahabat-sahabat Futsal Smansa;
14. Sahabat-sahabat kosyong Arif, Beny, Rocky, Amin;
15. Teman-teman Akuntansi angkatan 2011 dan teman-teman seperjuangan lainnya;
16. Almamaterku tercinta;
17. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan.

Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, serta penulis sangat mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Februari 2017

Penulis

Boga Abiyoga

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan dan Batasan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
II. LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Teori Atribusi	12
2.1.2 Akuntansi Keperilakuan	13
2.2 Pengendalian Internal	14
2.3 Kompensasi	16
2.4 Disiplin Kerja	21
2.5 Kinerja	26
2.6 Penelitian Terdahulu	29
2.7 Model Penelitian	33
2.8 Hipotesis Penelitian	34
2.8.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai ..	34
2.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	35
2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	35

2.8.4 Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
---	----

III METODE PENELITIAN

3.1 Sampel Penelitian	38
3.2 Instrumen Variabel Penelitian	39
3.3 Metode Analisis Data	40
3.3.1 Statistik Deskriptif	40
3.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.4 Uji Asumsi Klasik	42
3.5 Regresi Linier Berganda.....	44
3.6 Pengujian Hipotesis	45

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Data dan Sampel	47
4.1.2 Karakteristik Responden	48
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	55
4.3 Uji Asumsi Klasik	55
4.4 Analisis Regresi Berganda	59
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.4.2 Uji Secara Parsial	59
4.4.3 Uji Simultan	61
4.5 Pembahasan	62

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	65
5.2 Keterbatasan Penelitian	65
5.3 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Absensi Pegawai BPMPD Provinsi Lampung	5
2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	29
4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian	48
4.2 Jenis Kelamin Responden.....	49
4.3 Usia Responden	49
4.4 Pendidikan Responden	50
4.5 Lama Bekerja	51
4.6 Besaran Gaji	52
4.7 Hasil Perhitungan Validitas pada Seluruh Variabel	53
4.8 Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel	54
4.9 Statistik Deskriptif	55
4.10 Hasil Uji Normalitas	56
4.11 Hasil Uji Multikonejaritas	57
4.12 Model Summary ^b	59
4.13 Uji t	60
4.14 Uji statistik F	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Penelitian	33
4.1 Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner penelitian
2. Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung
3. Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Variabel Pengendalian Internal
 - b. Variabel Kompensasi
 - c. Variabel Disiplin Kerja
 - d. Variabel Kinerja
4. Perhitungan Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Berganda
5. Tabel Harga Kritik Product Moment
6. Tabel Uji F ($\sigma = 0.05$)
7. Tabel Uji t ($\sigma = 0.05$)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan GNP (*Gross National Product*) per kapita atau pendapatan masyarakat meningkat dalam periode waktu yang panjang (Afrizal, 2013).

Walaupun banyak mendapat tanggapan di kalangan masyarakat namun tidak dapat disangkal bahwasanya pemerataan pembangunan merupakan salah satu indikator yang lazim digunakan oleh badan-badan dunia dalam menilai keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu Negara. Pembangunan adalah suatu proses multidimensional yang melibatkan berbagai perubahan-perubahan mendasar dalam struktur sosial, tingkah laku sosial, dan institusi sosial, di samping akselerasi pertumbuhan ekonomi, pemerataan ketimpangan pendapatan, serta pemberantasan kemiskinan. Maka tujuan dari pembangunan itu sendiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Ketimpangan, pemerataan, dan infrastruktur sebenarnya telah dikenal cukup lama di Indonesia, misalnya melatar belakangi program padat karya berbagai pembangunan infrastruktur, seperti dalam program perbaikan kampung, perbaikan

jalan, pos kampling, sungai, irigasi listrik, telepon, pelayanan kesehatan, pendidikan dan lain-lain. Ketimpangan pembangunan antar daerah dengan pusat dan antar daerah satu dengan daerah lain merupakan suatu hal yang wajar, karena adanya perbedaan dalam sumber daya dan awal pelaksanaan pembangunan antar daerah. (Williamson, 1965, dalam Hartono, 2008).

Dalam upaya memacu pembangunan di Provinsi Lampung selain pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur), juga tidak terlepas dari pembangunan masyarakat yakni dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Hal ini harus dipahami, karena pembangunan infrastruktur yang tidak memperhatikan sosial budaya masyarakat setempat, tidak mustahil pembangunan tersebut akan sia-sia. Di sini peran serta masyarakat dalam pembangunan sangat diperlukan untuk tercapainya pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

Seiring dengan adanya perubahan struktur organisasi di Provinsi Lampung, maka telah terjadi pula perubahan, salah satunya adalah Kantor Pembangunan Masyarakat menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD). Badan ini mempunyai cakupan tugas yang meliputi: fasilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan, penguatan ketahanan masyarakat, pemantapan nilai-nilai sosial budaya masyarakat, penguatan usaha ekonomi masyarakat, pengelolaan dan pelestarian sumber daya alam, pemberdayaan teknologi tepat guna dan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD), sebagai lembaga pemerintah memiliki peran dan tanggungjawab terhadap pemberdayaan

masyarakat yang pada intinya memampukan dan memandirikan masyarakat. Untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab tersebut, maka BPMPD memiliki tujuan dalam berbagai bidang yaitu: 1) dalam bidang pemerintahan desa, 2) bidang ketahanan masyarakat, 3) bidang sosial budaya masyarakat, 4) bidang usaha ekonomi masyarakat, 5) bidang pemberdayaan alam dan teknologi tepat guna, 6) dan bidang kesekretariatan (<http://bpmpd.lampungprov.go.id>). Untuk mewujudkan harapan tersebut, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2013).

Suatu instansi agar dapat menjadi badan layanan umum yang baik, harus memenuhi tiga persyaratan pokok, yaitu persyaratan substantif terkait dengan penyelenggaraan layanan umum, persyaratan teknis dengan kinerja pelayanan dan kinerja keuangan, serta persyaratan administratif terkait dengan terpenuhinya dokumen seperti pola tata kelola, rencana strategis bisnis, standar layanan minimal, laporan keuangan pokok, dan laporan audit/bersedia untuk diaudit, (Indarto, 2011). Dengan demikian, dalam penyelenggaraan pelayanan publik, aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) harus menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan (SAK) yang ditetapkan oleh Asosiasi Profesi Akuntan Indonesia dan harus menyampaikan laporan keuangan kepada Kementerian Negara/Lembaga sesuai

dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Kemudian laporan keuangan tersebut akan dikonsolidasikan dengan laporan keuangan Kementerian Negara/Lembaga (Mulyono, 2009).

Laporan keuangan dibuat untuk menyajikan informasi yang relevan, andal dan dapat dipercaya berkenaan dengan posisi keuangan dan seluruh data transaksi yang dicatat oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Begitu pula dengan Laporan Keuangan Pemerintahan yang setiap tahunnya mendapat penilaian dari auditor Pemerintah dalam hal ini adalah Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) yang berupa opini. Dalam hal ini BPK dapat memberikan 4 macam opini yaitu: Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar (TP), dan Pernyataan menolak memberi opini atau tidak memberikan pendapat (*Disclaimer*). Selain memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan, pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK juga mengungkapkan temuan mengenai kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pada hakikatnya tujuan pengendalian internal adalah untuk memastikan keandalan laporan keuangan namun pada kenyataannya masih terdapat kelemahan pada pengendalian internal Badan Layanan Umum (BLU) (BPK, 2013). Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung mempunyai struktur pengendalian internal yang dikepalai oleh sekretaris yaitu pada bagian perencanaan (lampiran 1).

Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari pengendalian internal, besaran gaji maupun tunjangan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya kinerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya disiplin pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai BPMPD Provinsi Lampung

Tahun	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Absensi Pegawai	Tingkat Absensi (%)	Tingkat Tolerir Absensi
2016	Agustus	22	65	29	2,03%	2,00%
2016	September	22	65	38	2,66%	2,00%
2016	Oktober	23	65	34	2,27%	2,00%
Rata-rata					2,32%	

Sumber : *BPMPD Provinsi Lampung, 2016*

Tabel 1.1, memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan pada BPMPD Provinsi Lampung, dengan rata-rata selama 3 bulan observasi penelitian sebesar 2,32%, tingginya tingkat absensi menyebabkan hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal atau bahkan tidak sesuai yang diharapkan oleh pemerintah.

Memperhatikan pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini, maka organisasi harus memanfaatkan SDM-nya dengan seefektif mungkin agar

memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan pengendalian internal yang baik. Pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja pegawai dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun, sehingga dapat memberikan peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah, maka akan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional lembaga serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Disamping pengendalian internal, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada pegawai, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk

mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja atau kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2013).

Variabel kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat tersebut, dengan menggabungkan kompensasi finansial maupun non finansial dengan alasan bahwa Simamora (2012) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan pegawai perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang

berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2013). Pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian Dewi (2012), menunjukan bahwa pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, selain itu Sukmawati (2008) memberikan bukti dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Harli (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2012) dan Harli (2010) dengan alasan adanya variabel yang sama yang digunakan oleh peneliti-peneliti tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat penambahan variabel yang diambil dari penelitian yang dilakukan Sukmawati (2008) yaitu kompensasi. Tidak hanya itu, penelitian ini juga menggunakan populasi, waktu, dan tempat yang berbeda dari penelitian sebelumnya, dengan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung sebagai objek penelitian

Berdasarkan dari pemaparan di atas maka penulis ingin melakukan penelitian kembali yang telah dilakukan peneliti terdahulu yang berjudul **“Pengaruh**

Pengendalian Internal, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah:

1. Objek penelitian ini adalah Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

2. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.
3. Penelitian ini dibatasi pada pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan di atas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan, terutama yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Memberikan masukan penulis tentang pentingnya pemahaman mengenai pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama.
2. Bagi pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan badan secara lebih optimal.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson, *et al.*, 1994 dalam Ardiansah, 2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari *internal* atau *eksternal* dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Luthan, 1998 dalam Ardiansah, 2003). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996 dalam Ardiansah, 2003). *Dispositional attributions* mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972 dalam Gibson, *et al.*, 1994 dalam Ardiansah, 2003):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,

2. Kekhususan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (1996), Steers (1977) dalam Reed *et. al.* (1994), dalam Ardiansah (2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.2 Akuntansi Keperilakuan

Istilah akuntansi keperilakuan baru muncul tahun 1967 dalam artikel *Journal Of Accounting Research* oleh Becker yang mereview tulisan Cook (1967) dalam Kusuma (2012). Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun belakangan. Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang berhubungan dengan informasi akuntansi dan audit. Dalam audit riset akuntansi keperilakuan telah berkembang, tinjauan literatur telah menjadi spesialis dengan lebih memfokuskan diri pada atribut keperilakuan spesifik seperti proses kognitif (Bonner dan Pennington (1991) dalam Kusuma (2012)) atau riset keperilakuan pada satu topik khusus seperti audit sebagai tinjauan analisis, sebagai bidang riset yang sering memberitahukan kontribusi yang bermakna, riset akuntansi keperilakuan dapat membentuk kerangka dasar serta arah riset di masa yang akan datang.

Akuntansi keperilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia selalu dicari jawabannya. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini (Kumalasari, 2006):

1. Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.
2. Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan terhadap perencanaan strategis.
3. Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan.

2.2 Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (Sawyer, 2005: 144) adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Tingkat keandalan pelaporan keuangan
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal terdiri atas komponen-komponen berikut:

1. Lingkungan pengendalian

Terdapat orang-orang dengan karakteristiknya termasuk integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal-hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan.

2. Penaksiran risiko

Perusahaan harus mewaspada dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegrasi dengan pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait.

3. Informasi dan komunikasi

Disekitar aktivitas-aktivitas ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan pegawai mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya.

4. Aktivitas pengendalian

Kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan secara efektif dilakukan.

5. Pemantauan

Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi. Pemantauan dilakukan disetiap kegiatan. Kelima komponen pengendalian internal merupakan unsur yang terjalin erat satu dengan yang lainnya. Proses pengendalian menyatu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Oleh karena itu, yang menjadi fondasi dari pengendalian adalah orang-orang (SDM) di dalam organisasi yang membentuk lingkungan pengendalian yang baik dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

2.3 Kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009).

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Wether dan Davis (1996:408) dalam (Wibowo, 2012). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2007). Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011:269).

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) (Veitzal dan Sagala, 2009):

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Adapun tujuan pemberian gaji menurut (Suwanto, dkk, 2013) adalah:

- a. Ikatan kerja sama, Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana kedua belah pihak saling membutuhkan.
- b. Kepuasan kerja, Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.
- c. Pengadaan efektif, Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon pegawai yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Motivasi, Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
- e. Menjamin keadilan, Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara pegawai dalam organisasi baik keadilan internal dan eksternal, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di perusahaan lain.

f. Disiplin, Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai akan menciptakan tingkat disiplin yang baik apabila perusahaan memberikan kompensasi yang memadai. Dengan begitu pegawai akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, tunjangan, uang

pensiun, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain (Veitzal dan Sagala, 2009).

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk, 2013):

1. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

3. Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Davis, 1996) dalam (Mangkunegara, 2011).

Atmosudirjo (1928) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. Siswanto (1989:278) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara yang

secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Veitzal dan Sagala, 2009).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2013).

Pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Mangkunegara, 2011) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin

korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2009:826).

1. Aturan tungku panas

- a. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
- b. Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- c. Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- d. Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- e. Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.

3. Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukkan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan.

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara gati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono, (1983) dikutip oleh Rinoldy (2013).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturanperaturan yang telah ditetapkan.

2.5 Kinerja

Performance adalah perilaku anggota organisasi yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha adalah perilaku manusia yang diarahkan untuk meraih tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara actual dicapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (*Supervisi, planning, decision making*). Kinerja melibatkan tingkatan yang mana anggota organisasi menyelesaikan tugasnya yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi yang jelas dari usaha (*effort*). Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan. Usaha sendiri tidak bisa menyebabkan kinerja: banyak faktor yang diperlukan, yang pertama atau utama dalam penyelesaian tugasnya. Seseorang adalah pekerja keras tetapi tidak melakukan pekerjaan, menjelaskan situasi dimana usaha tinggi tetapi kinerja rendah.

Penilaian kinerja berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, oleh pekerja, apakah berhasil atau gagal. Pencapaian ini juga perlu dikaitkan dengan perilaku dari pekerja selama proses penilaian. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas (Wijayanti dan Kartika, 2007).

Penilaian kinerja seharusnya berdasarkan pada tugas-tugas tertentu yang dapat atau gagal dicapai oleh individu (pemakai), dan apabila cocok maka perlu dilakukan identifikasi perilaku individu dalam melakukan pekerjaan selama periode penilaian.

Dampak kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja ke tingkat lebih tinggi maka aktifitas kerja harus dapat diidentifikasi dan dianalisis.

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009) yaitu:

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai:

Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora, 1996) dalam Mangkunegara (2011):

1. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2005) sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah tabel yang menunjukkan rangkuman penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda)	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.
2	I Wayan Niko Susanta, Mayun	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Independen : Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan

	Nadisa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Karyawan (studi kasus pada Jasa Konstruksi di Denpasar).	(X2) Dependen : Kinerja (Y)	simultan pada Jasa Konstruksi di Denpasar
3.	Ferina Sukmawati (2008)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu)	Independen : Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kompensasi (X3) Dependen : Kinerja (Y)	Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu
4.	M. Harli (2010)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai	Independen : Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karir (X3)	Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pemerintah

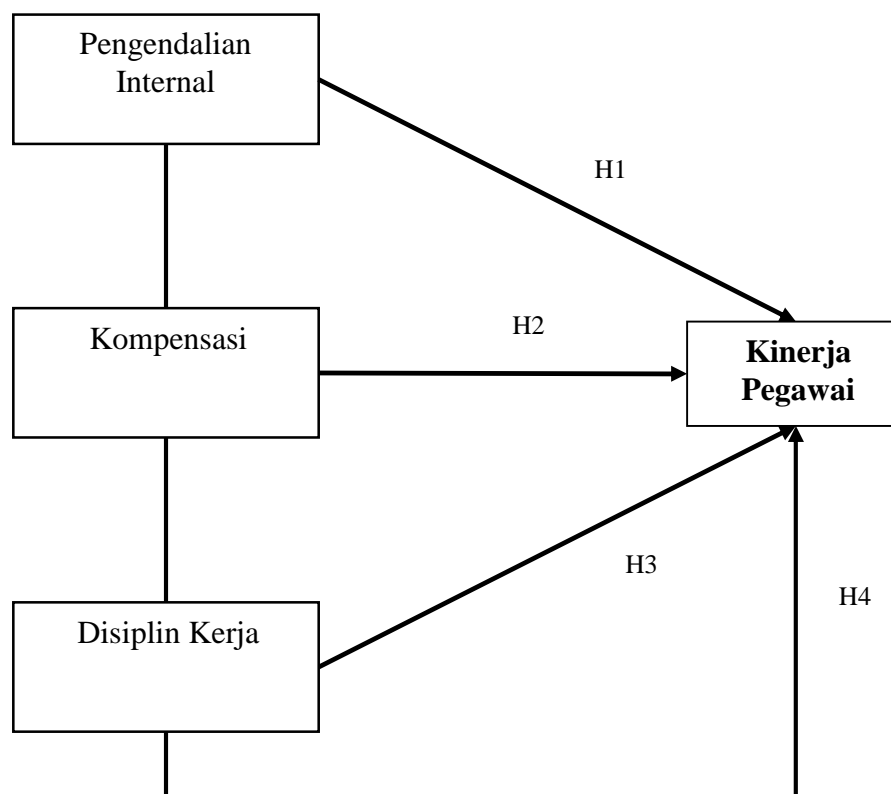
		negeri sipil (studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan).	Dependen : Kinerja (Y)	Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
5	Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kejaksaan Tinggi Riau)	Independen : Pengawasan (X1) dan Disiplin kerja (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan uji F pengawasan dan disiplin kerja bersamasama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau

6	Rinoldy. Z (2013)	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi)	Independen : Disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi
7	Gainer Frisky Lakoy (2013)	Motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir, terhadap kinerja pegawai (studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi	Independen: Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), pengembangan karir (X3) Dependen: Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara parial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai

8	Sarita Permata Dewi (2012)	Pengaruh pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	pengendalian intern dan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
---	----------------------------------	---	---	--

2.7 Model Penelitian

Gambar 2.1. Model Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian Internal adalah segala sesuatu meliputi struktur organisasi, semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian Dewi (2012), menunjukkan bahwa pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1: Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi pegawai dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang pegawai (Mangkunegara, 2007:83). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat memotivasi para pegawai agar bekerja secara maksimal untuk mencapai kinerja yang baik guna mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai demi meningkatkan standar kehidupannya. Penelitian Suwati (2013), Susanta dkk (2012) serta Sukmawati (2008) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, maka hipotesa yang diuji adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai,

pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian Rinoldy (2013) serta Harli (2010) membuktikan bahwa disiplin kerja, berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesa yang diuji adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.8.4 Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Komponen-komponen pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan yang baik akan mendorong kinerja karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Pemberian komponen-komponen kompensasi seperti gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung secara baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penciptaan dan pengelolaan disiplin kerja yang baik seperti para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dan memiliki tanggung jawab akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan

organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Atas dasar tersebut, maka

hipotesa yang diuji adalah:

H4: Pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sampel Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengambilan sampel. Hal ini dilakukan karena penelitian tidak mungkin dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai yang berstatus Pegawai Tenaga Harian Lepas (PTHL) / Honorer. Dalam penelitian ini pegawai yang menjadi sampel dipilih berdasarkan *purposive sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung.
2. Pegawai yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 Tahun.
3. Bersedia untuk mengisi kusioner secara baik dan benar.

3.2 Instrumen Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik simpulan (Sugiono, 2013). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009). Variabel dependen ini diukur menggunakan skala *Likert* antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.2.2 Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No 4 Tahun 2008, sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Selanjutnya menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 pengendalian intern merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keandalan laporan keuangan,

efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan. Variabel independen ini diukur menggunakan skala *Likert* antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2007:239). Variabel independen ini diukur menggunakan skala *Likert* antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.2.4 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2013:193,194). Variabel independen ini diukur menggunakan skala *Likert* antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsi atau variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi umum dari variabel penelitian mengenai nilai rata-rata (*mean*),

standar deviasi, maksimum, minimum, sum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* dengan tehnik belah dua ganjil genap, dengan kriteria sebagai berikut:

1. $r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ hitung $> r$ Tabel maka valid atau sah
2. $r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ hitung $< r$ Tabel maka tidak valid tidak sah

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
2. Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria *best linear* dan supaya variabel independent sebagai estimator atas variabel dependent tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas.

3.4.1 Uji Normalitas

Ghozali (2013) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan dependent memiliki distrik normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas menurut *Kolmogrof Smirnov* satu arah dan analisis grafik *Smirnov* menggunakan tingkat kepercayaan 5 %. Sebagai dasar pengujian keputusan normal atau tidak.

3.4.2 Uji Heteroskedastik

Uji Heteroskedastik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Apabila varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastik, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastik (Ghozali, 2013).

Model regresi yang baik adalah yang homokedastik atau tidak terjadi heteroskedastik. Heteroskedastik terjadi apabila ada kesamaan deviasi standar

nilai variabel dependent pada variabel independent. Hal ini akan mengakibatkan varians koefisien regresi menjadi minimum dan *confidence interval* melebihi sehingga hasil uji statistik tidak valid.

3.4.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent dimana model regresi yang baik tidak terjadi ortogonal. Jika antara variabel ada korelasi yang cukup tinggi ($> 0,90$) maka hal ini menunjukkan indikasi multikolinearitas dengan menunjukkan nilai tolerance dan *variance inflation factors* (VIF). Indikator adanya multikolinearitas yang relevan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antar independent variabel akan tetapi tidak ada atau sangat sedikit pengujian yang signifikan. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah:

1. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
2. Mempunyai angka toleransi mendekati 1

3.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi korelasi (hubungan) diantara anggota-anggota sampel penelitian yang diurutkan berdasarkan waktu sebelumnya. Menurut Ghozali (2013), *Autokorelasi* adalah kondisi dimana dalam sekumpulan observasi yang berurutan sepanjang waktu untuk variabel tertentu antara observasi yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak

bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013).

3.5 Regresi Linier Berganda

Regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen (X) digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X1, X2 dan X3). Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_t$$

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, persamaan tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

$$KP = a + bPI + bKO + bDS + e_t$$

Keterangan :

KP	: Kinerja
PI	: Pengendalian Internal
KO	: Kompensasi
DS	: Disiplin
ε_t	: <i>Error term</i>

Pemeriksaan validitas model, sah tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Telah disebutkan bahwa uji kelayakan dilakukan sebelum analisis ini dilakukan.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan varian variabel dependen. Bila terdapat nilai *adjusted* R^2 bernilai negatif, maka *adjusted* R^2 dianggap nol.

3.6.2 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan,
2. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.3 Uji Statistik F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (d_{f1}) = $k - 1$ dan (d_{f2}) = $n - k$. Kriteria pengujiannya:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 48 pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yang menjadi Responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu pengendalian internal, kompensasi, dan disiplin kerja yang di uji ulang berdasarkan beberapa penelitian terdahulu.

2. Menggunakan metode ini hanya dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi masing-masing responden dalam menjawab pertanyaan.

5.3 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan bagi peneliti selanjutnya agar bisa memperluas sampel penulisan, tidak hanya pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung saja, namun pegawai yang bekerja di dinas pemerintahan lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan juga meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti, selain itu juga diharapkan menambah metode lain di luar kuesioner untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang mungkin terdapat pada metode kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Fitrah. 2013. Analisis Pengaruh Tingkat Investasi, Belanja Pemerintah Dan Tenaga Kerja Terhadap PDRB Di Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2001-2011. *Jurnal Jurusan Ilmu Ekonomi*. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Ardiansah, M. Noor. 2003. Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Tesis Pascasarjana*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Indeks, Jakarta.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal Vol. 1 No. 1*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dwipasari, Lita. 2008. Kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Jatim. *Jurnal keuangan dan perbankan*, Vol 12. Np. 3 september 2008. hal 494-503. Universitas merdeka malang.
- Fadhilah, Dali Putra. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Badan Peneliti UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hartono, Budiantoro, 2008, Analisis Ketimpangan Pembangunan Ekonomi di Provinsi Jawa Tengah, *Tesis S.2 Program Pasca Sarjana. Undip.* Semarang.
- I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar. *Jurnal Ekonomi.* Volume 2, No. 2.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Indarto, S. L., Ayu, S. D. 2011. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI). *Seri Kajian Ilmiah, Volume 14, Nomor 1*, Fakultas Ekonomi, Unika Soegijapranata Semarang.
- Kusuma, Novanda Friska Bayu.2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi.* Fakultas Ekonomi.Universitas Negeri Yogyakarta
- Kumalasari, Nova dkk. 2013. Pengaruh penghentian prematur atas prosedur audit pada Auditor di KAP di Surabaya. *Jurnal riset manajemen dan akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Februari 2013, ISSN 2338-6576
- Lakoy, Frisky, Gainer.2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4, 2013.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar.2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. John.2009. Human resource Management”, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2002. Auditing, Buku Dua, Edisi Ke Enam, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono. 2009. Manajemen Administrasi dan Organisasi pendidikan, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mustika Utami, Firziyanah.2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok.
- PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP
- Peraturan Gubernur Lampung No 71 Tahun 2014

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 4 Tahun 2008

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006

Rio Marpaung Dan Tri Dinda Agustin 2013. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Pembangunan*, no.8, Maret 2013

Rinoldy, Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen, ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H, 2005, *Internal Auditing*, Diterjemahkan oleh : Desi Adhariani, Jilid 1, Edisi 5, Salemba Empat : Jakarta.

Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.

Simamora, Henry. 2012. *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Riau: Star Gate Publisher.

Sugiyono,2013. *Metode Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung.

Sujarweni, V. Wirantandan Poly Endrayanto.2012. *Statistika untuk Penelitian*”, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No. 3* Hal: 175-194.

Suwanto, Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.

Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal Vol. 1, No. 1*, 41-38.

Umar, Husein.2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Veitzal dan Sagala, Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo, Prof. Dr, 2012. *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*”, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.

Wijayanti, Provita dan Kartika, Indri. 2007. “Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)”. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Juli 2007.

Wilopo. 2006. “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia.” *Simposium Nasional Akuntansi 9, K-AKPM 19*.

Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.

<http://bpmpd.lampungprov.go.id/>.

<http://www.bpk.go.id/>