

## **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAHAN DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET KAB. PANDEGLANG**

Oleh : Bayu Nurrohman, S.IP., M.Si

### **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji tentang sistem pengendalian intern Pemerintah dan Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan kinerja Pemerintah Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset kabupaten Pandeglang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) besarnya pengaruh sistem pengendalian internal Pemerintah terhadap Kinerja Pemerintah di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang. (2) besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang. (3) besarnya Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang.

Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan explanatory sebagai metode penelitian ini dan kemudian metode analisis yang di gunakan yaitu koefisien analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi dengan software SPSS 17.0 for windows untuk memproses kuisisioner dan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang. (2) Disiplin Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang, (3) Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kabupaten Pandeglang.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan efek logis pegawai (seorang atau sekelompok pegawai) yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal atau disposisional dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya

kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kematangan, kesadaran, motivasi, minat, dan lain-lain. Atribusi yang bersifat eksternal atau situasional dihubungkan dengan lingkungan seperti tingkat kesulitan tugas, suasana kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, organisasi kerja, dan lain-lain (Haynes, 1984; Arikunto, S., 1990). Kedua jenis faktor atribusi inilah yang menentukan kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Kinerja pegawai dikaitkan dengan kultur masyarakat Indonesia, dari berbagai pengamatan kondisi empirik yang ada di berbagai organisasi kerja, menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar pegawai akan rajin bekerja jika pemimpin melihat pegawai bekerja, dan hal sebaliknya terjadi, jika pemimpin tidak melihat pegawai bekerja, atau tidak ada di tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan pegawai cenderung kurang produktif, dan hasilnya kurang maksimal atau kurang optimal. Keadaan tersebut dapat dijadikan paradigma empirik bahwa kinerja pegawai terkait erat dengan pemimpin atau kepemimpinan di suatu organisasi kerja, baik pemerintah maupun swasta.

Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan daerah secara andal, mengamankan asset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem ini dikenal sebagai sistem pengendalian intern yang dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan serta

mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah tersebut.

Pengendalian internal dalam pemerintahan memang dirasa sangat perlu untuk menghindari tindakan-tindakan kecurangan yang mungkin ataupun telah dilakukan oleh berbagai pihak yang berkecimpung di dunia pemerintahan. Dalam melaksanakan pengendalian internal ini, pihak-pihak yang berkaitan mengacu pada peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Namun, dalam kenyataannya pengendalian ini belum maksimal diterapkan dalam aktivitas pemerintahan.

Sistem pengendalian internal pemerintah belum seluruhnya diperbaiki, kerjasama seluruh pihak pemerintah, wakil rakyat dan lembaga masyarakat untuk memperbaiki sistem dalam pengelolaan keuangan negara. Sudah banyak ditemukan dalam organisasi sektor publik yang pengelolaan keuangannya dengan tidak memperkuat pengendalian internalnya dengan makin banyak terjadi penyelewengan dana anggaran demi kepentingan pribadi.

Disiplin merupakan sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan (Hodges, 1990). Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja dapat diartikan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan institusi. Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi

melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan institusi. Jika dikaitkan dengan tujuan institusi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan institusi sehingga tercapai tujuan institusi. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi kinerja pegawai, masih banyak ditemukan adanya kinerja yang kurang maksimal dari pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang. Hal ini diduga karena masih banyaknya potensi pendapatan daerah yang belum tergali secara maksimal. Fenomena lain adalah sering terjadi keterlambatan pada dana pencairan kegiatan. Hal ini terbukti dari banyaknya pengusaha atau pihak ketiga yang mengeluhkan belum cairnya anggaran tetapi pekerjaan mereka sudah selesai.

### **LANDASAN TEORITIS**

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Simamora (2004:339) lebih tegas menyebutkan bahwa: "Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dimensi kinerja pegawai Simamora (2004) sebagai berikut: 1. Mutu; 2. Kuantitas; 3. Penyelesaian proyek; 4. Kerja Sama; 5.

kepemimpinan. Adapun tujuan sistem pengendalian internal menurut Warren, Reeve, & Fees (1999, p183) adalah (1) menjaga kekayaan organisasi mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi; (2) mendorong efisiensi; (3) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

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. Organisasi harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko maka pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua pegawai memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong pegawai menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Dimensi penerapan untuk sistem pengendalian internal menurut Warren, Reeve, & Fees (1999, p183) sebagai berikut: (a) Lingkungan Pengendalian; (b) Penilaian Resiko; (c) Prosedur pengendalian; (d) Pemantauan atau monitoring; (e) Informasi dan komunikasi.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh penerapan Sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Simamora (2004:339) lebih tegas menyebutkan bahwa:

“Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.”

Dimensi kinerja pegawai Simamora (2004) sebagai berikut: 1. Mutu; 2. Kuantitas; 3. Penyelesaian proyek; 4. Kerja Sama; 5. kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk jujur dan mentaati peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi disiplin kerja menurut Soegeng (2004:37) adalah: (a) ketaatan, (b) kejujuran (c) tanggung jawab dan (d) ketegasan.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna

mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Simamora (2004:339) lebih tegas menyebutkan bahwa:

“Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.”

Dimensi kinerja pegawai Simamora (2004) sebagai berikut: 1. Mutu; 2. Kuantitas; 3. Penyelesaian proyek; 4. Kerja Sama; 5. kepemimpinan.

Menurut Warren, Reeve, & Fees (1999:p183) Pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang melindungi aktiva dari penyalahgunaan, memastikan bahwa informasi akurat dan memastikan bahwa perundang-undangan serta peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penerapan sistem pengendalian internal dan disiplin kerja seperti dipaparkan pada poin 1 dan 2. Adapun tujuan sistem pengendalian internal menurut Warren, Reeve, & Fees (1999, p183) adalah (1) menjaga kekayaan organisasi mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi; (2)mendorong efisiensi; (3) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

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 dihadapidengan 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.

Dimensi penerapan untuk sistem pengendalian internal menurut Warren, Reeve, & Fees (1999, p183) sebagai berikut: (a) Lingkungan Pengendalian; (b) Penilaian Resiko; (c) Prosedur pengendalian; (d) Pemantauan atau monitoring; (e) Informasi dan komunikasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk jujur dan menaati peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi disiplin kerja menurut Soegeng (2004:37) adalah: (a) ketaatan, (b) kejujuran (c) tanggung jawab dan (d) ketegasan.

Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat pengaruh penerapan Sistem pengendalian internal dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.

## **METODE**



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan Sistem Pengendalian Intern dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri, maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya tujuan/sasaran yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mempelajari seberapa besar pengaruh : (1) penerapan Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja pegawai; (2) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) penerapan Sistem Pengendalian Intern dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, penelitian ini akan mengkaji tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu penerapan Sistem Pengendalian Intern (X1) dan disiplin kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis explanatory/sebab akibat. Survei yang digunakan bertujuan memberikan gambaran tentang masing-masing variabel, dengan cara menganalisis korelasi dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dimensi penelitian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Dimensi untuk variabel bebas (*independent variable*) Sistem Pengendalian Intern (X<sub>1</sub>) yaitu : (a) lingkungan pengendalian; (b) penilaian resiko; (c) prosedur pengendalian; (d) pemantauan dan (e) informasi dan komunikasi.
2. Dimensi untuk variabel bebas (*independent variable*) Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu : (a) ketaatan, (b) kejujuran (c) tanggung jawab dan (d) ketegasan.

3. Dimensi untuk variabel terikat (*dependent variable*) Kinerja Pegawai(Y) yaitu :(a)Mutu; (b) Kuantitas; (c)Penyelesaian proyek; (d) Kerja Sama; (e) kepemimpinan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya penulis melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan kaidah sebagai berikut :

### 1) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai.

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan uji t, untuk menguji pengaruh antara variabel Sistem Pengendalian Intern (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan ketentuan yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,172 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 96 pada  $\alpha$  (0,05) adalah sebesar 1,984, dengan demikian  $t_{hitung}$  (6,172) >  $t_{tabel}$  (1,984), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Sistem Pengendalian Intern dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang.

**Tabel 4.12**

**Perolehan t hitung X 1 melalui SPSS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.136	3.407		8.845	.000
	Sistem Pengendalian Intern	.451	.073	.533	<b>6.172</b>	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan uji t, untuk menguji pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan ketentuan yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,375 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas 96 pada  $\alpha$  (0,05) adalah sebesar 1,984, dengan demikian  $t_{hitung}$  (7,375) >  $t_{tabel}$  (1,984), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang.

**Tabel 4.13**  
**Perolehan t hitung X2 melalui SPSS**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.849	3.029		9.524	.000
	Disiplin Kerja	.541	.073	.601	7.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**3) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.**

Uji hipotesis dilakukan dengan uji F. Dengan ketentuan yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17 diperoleh  $F_{hitung}$  41,230.

**Tabel 4.14**  
**Perolehan F hitung melalui SPSS**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.453	3.178	.465	41.230	2	95	.000	1.406

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,230 dimana  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau 5 %

dengan  $df = 2 : 95$  sehingga harga  $F_{tabel}$  sebesar 3,092 dengan demikian  $F_{hitung} (41,230) > F_{tabel} (3,092)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima antara variabel Sistem Pengendalian Intern (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang.

**C. Pembahasan**

**1. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang**

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel Sistem Pengendalian Intern diperoleh hasil rata-rata atau nilai *mean* sebesar 46,35 dari nilai maksimal 60. Maka berdasarkan tabel kategorisasi di bawah ini dapat diketahui Sistem Pengendalian Intern di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang termasuk ke dalam kategori tinggi atau baik.

**Tabel 4.15**  
**Tabel Kategorisasi**

Nilai rata-rata	Kategorisasi
1,00 – 20,99	Rendah / Tidak Baik
21,00 – 40,99	Sedang / Cukup
41,00 – 60,00	Tinggi / Baik

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan

perhitungan SPSS yang dapat dilihat pada tabel **4.15** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Sistem Pengendalian Intern dengan Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Sistem Pengendalian Intern mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang. Dan berdasarkan nilai Koefisien Determinasi untuk variabel Sistem Pengendalian Intern terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,284 atau 28,4 % Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Sistem Pengendalian Intern.

Hal ini sejalan dengan tujuan Sistem Pengendalian Intern yang dipaparkan menurut Warren, Reeve, & Fees (1999, p183) adalah :

1. menjaga kekayaan organisasi mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
2. mendorong efisiensi
3. mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Dapat dilihat bahwa Sistem Pengendalian Internal sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan dilaksanakannya Sistem Pengendalian Internal maka akan mendorong efisiensi kinerja para pegawai, juga akan membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan membenahi kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang**

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil rata-rata atau nilai *mean* sebesar 40,99 dari nilai maksimal 60. Maka berdasarkan tabel kategorisasi di tabel **4.15** dapat diketahui Disiplin Kerja di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang termasuk ke dalam kategori sedang atau cukup.

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan SPSS yang dapat dilihat pada tabel **4.15** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai atau dengan kata lain Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang. Dan berdasarkan nilai Koefisien Determinasi untuk variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,362 atau 36,2 % Kinerja Pegawai dipengaruhi Disiplin Kerja.

Angka pengaruh diatas sesuai dengan yang disampaikan oleh Soegeng yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kejujuran, tanggung jawab, dan ketegasan. (Soegeng, 2004:37)

Maka dengan ditingkatkannya disiplin kerja, maka secara otomatis akan meningkat pula kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi bagian yang sangat penting dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai pada sebuah organisasi.

### **3. Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang**

Berdasarkan hasil deskripsi data variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil rata-rata atau nilai *mean* sebesar 51,04 dari nilai maksimal 60 . Maka berdasarkan tabel kategorisasi di tabel **4.15** dapat diketahui Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang termasuk ke dalam kategori tinggi atau baik.

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui perhitungan SPSS yang dapat dilihat pada tabel **4.15** menunjukkan Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja secara bersama- sama mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Kabupaten Pandeglang.

Berdasarkan pembahasan mengenai variabel Sistem Pengendalian Intern(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y),



dua variabel menunjukkan kategori yang tinggi atau baik dan satu variabel yaitu Disiplin Kerja menunjukkan kategori sedang atau cukup. Selain itu melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y dan Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh lebih besar yaitu 36,2 % dibandingkan dengan Sistem Pengendalian Intern yang hanya sebesar 28,4% terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai R sebesar 0,682 yang mempunyai arti hubungan antara variabel Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai termasuk ke dalam kategori kuat. dan nilai koefisien determinasi untuk variabel Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,465 atau 46,5 % Kinerja Pegawai dipengaruhi Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Kabupaten Pandeglang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan Penerapan Sistem Pengendalian Intern terhadap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Kabupaten Pandeglang. Semakin ditingkatkan sistem pengendalian intern maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Kabupaten Pandeglang. Semakin ditingkatkan disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan, Pendapatan, dan Aset Kabupaten Pandeglang. Semakin ditingkatkan penerapan sistem pengendalian intern dan disiplin kerja secara simultan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Pandeglang.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Kepada Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Kabupaten Pandeglang dari hasil pembahasan maka perlu untuk menerapkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dengan optimal dan meningkatkan Disiplin Kerja. Peningkatan Disiplin Kerja dapat dilakukan dengan cara, seperti:
  - a. Penilaian yang transparan terhadap Disiplin Kerja secara berkelanjutan;
  - b. Evaluasi disiplin kerja pegawai secara berkelanjutan;
  - c. Pemberlakuan sistem reward and punishment bagi para pegawai.
2. Kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai disarankan:
  - a. Menjalankan peraturan secara maksimal
  - b. Memiliki keinginan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Andi. Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Alex Soemadji Nitisemito(1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Atmosudirjo, 2003, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta, Preshalindo
- Azhar Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: LINGGA JAYA.
- Baso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Bungin.B.2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Kencana.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, Prenhallindo.
- Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Yogyakarta, Gadjah Mada University.
- Hasibuan. S. P.Malayu.(1994). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : CV. Haji Magum
- Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Prima
- Ilyas, Yaslis. 2005, *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat
- Indra Bastian. 2007. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Marihot T.E Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Moh. Nazir. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Marsaid, E., 2006, *Peran Pemerintah dan Desentralisasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung, Rosdakrya.
- Munandar, 2008, *Keberhasilan Kinerja*. Yogyakarta, BPFE.

- Niswonger, Warren, Reeve, Fees, 2000. *Prinsip-prinsip Akuntansi*, Edisi 19, Penerjemah: Alfonsus Sirait dan Helda Gunawan, Jilid I, Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, S. Aex, 2005, *Manajemen Personalia*, Jakrta, Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yohyakarta: BPFE
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Siegel, Sidney (2000). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakrta: STIE YPKN.
- Soegeng, 2004, *Pembinaan Pegawai di Indonesia*, Jakarta. Internusa.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, 2000. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tjutju Yuniarsih *at all*. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Yeremias T Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Admistrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.