

Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Ayu Dwi Puspitasari ^{a,1,*}, Lely Dahlia ^{b,2}

^a Fakultas Ekonomi Universitas Trilogi

^b Fakultas Ekonomi Universitas Trilogi

¹ Puspitasariayudwi0@gmail.com *; ² Lelydahlia@trilogi.ac.id

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article History

Received Oktober 2019

Revised Desember 2019

Accepted Februari 2020

Keywords

Internal control,
Motivation,
Compensation,
Leadership,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of internal control, motivation, compensation and leadership on employee performance at UPTD Cleanliness District Jatiasih Bekasi. For government organizations, the results of this study are expected to contribute to the implementation of internal control, motivation, compensation and leadership in order to improve the quality of UPTD Cleanliness services and achieve the expected organizational goals.

Respondents used in this study were cleaning staff UPTD Cleanliness Jatiasih District Bekasi. Data were collected using interviews, questionnaires, and observations. Descriptive analysis method is used to test the hypothesis and structural modeling with the Partial Least Square application, the SmartPLS program version 3.

The results showed that: (1) Internal Control had a significant positive effect on employee performance. (2) Motivation has a significant positive effect on employee performance. (3) compensation does not affect employee performance. (4) Leadership has a significant positive effect on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Saat ini pemerintah sedang gencar meningkatkan kinerja pada dinas kebersihan dimana kinerja organisasi dapat dinilai melalui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi penting untuk suatu organisasi karena kinerja pegawai petugas kebersihan dapat langsung dinilai oleh masyarakat. Masyarakat memberikan penilaian yang langsung dapat dikeluhkan kepada aparat pemerintah apabila pegawai petugas kebersihan bekerja tidak maksimal sehingga keluhan tersebut menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki standar kerja bagi pegawai petugas kebersihan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan pemerintah agar operasionalnya berjalan sesuai dengan sasaran adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik, pemberian motivasi kepada pegawai petugas kebersihan, adanya kompensasi yang diberikan oleh pemerintah sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan oleh pegawai petugas kebersihan serta adanya kepemimpinan yang sangat penting untuk menggerakkan para pegawai petugas kebersihan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Pada situasi di dalam organisasi pemerintahan, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dalam bidang kebersihan memiliki tugas untuk membersihkan lingkungan pada masing-masing wilayah kecamatan. Bagi UPTD Kebersihan persoalan kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan bagi organisasi tersebut. Apabila kinerja pegawai menurun maka sasaran strategi UPTD Kebersihan tidak dapat tercapai dengan baik.

Motivasi Penelitian

Untuk meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Rumusah Masalah

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai petugas kebersihan?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai petugas kebersihan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai petugas kebersihan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai petugas kebersihan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada UPTD Kebersihan berupa informasi mengenai hubungan pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi.

2. LANDASAN TEORETIS

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Suatu organisasi tentu memerlukan pegawai sebagai tenaga kerja. Pegawai merupakan aset terbesar dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi guna menghasilkan kinerja yang berkualitas. Menurut Santosa dkk. (2017) "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". Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Pangestika (2016) bahwa "Kinerja pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut".

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan lima indikator utama kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena target prestasi kerja yang telah ditetapkan akan tercapai apabila terdapat pengendalian didalamnya. Namun pengendalian internal tidak selamanya berjalan dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan suatu organisasi. Menurut Taradipa (2017) menyatakan “Pengendalian internal dapat tidak berjalan karena kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana, adanya kolusi antara dua orang atau lebih manajemen mengesampingkan pengendalian internal dan faktor lain seperti biaya pengendalian internal tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut”. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Dewi (2012) ‘Jika pengendalian internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan’. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja dan memastikan bahwa target kerja sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Pengendalian Internal

Menurut COSO dalam Arens dkk. (2009:376) mengemukakan lima indikator pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah landasan untuk semua komponen pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur, menciptakan suasana pengendalian pada organisasi, serta memengaruhi kesadaran mengenai pengendalian.

2. Penilaian Resiko

Penilaian resiko membentuk dasar untuk menentukan bagaimana resiko yang mungkin terjadi dapat dikelola oleh organisasi.

3. Informasi dan Komunikasi

Informasi yang dimaksud adalah informasi relevan dan berkualitas untuk mendukung fungsi komponen lain dari pengendalian internal serta komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan bertukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya.

4. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan tindakan yang ditetapkan melalui prosedur dan kebijakan untuk mengurangi resiko yang mungkin terjadi pada organisasi. Aktivitas pengendalian dalam setiap entitas adalah pemisahan tugas yang memadai, otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas, dokumen dan catatan yang memadai, pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan serta pengecekan terhadap pekerjaan secara independen.

5. Aktivitas Pemantauan

Penilaian berkelanjutan oleh manajemen terhadap pelaksanaan pengendalian internal untuk menentukan apakah pengendalian telah berjalan sesuai dengan fungsinya.

Motivasi

Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut Suwatno (2011) “Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”. Kata *move*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Sutrisno (2017:111) menyatakan “Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, contohnya seperti perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai, contohnya seperti apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi

arah tingkah lakunya”. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Sandhria dkk (2013) bahwa ‘seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal’. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Indikator Motivasi

Menurut David McClelland dalam Sutrisno (2017:128) mengemukakan tiga indikator utama motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, suatu organisasi atau perusahaan secara efektif harus memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Salah satu kenyataan yang sering muncul didalam suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang belum stabil dan jumlah yang diberikan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2017:199) “Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Sedangkan, dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi merupakan hasil pendapatan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya”. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Riana dkk. (2016) bahwa ‘Melalui kompensasi, perusahaan dapat mengembangkan dan mendesain program untuk memastikan bahwa perusahaan memberi imbalan atas perilaku dan hasil kinerja karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi’.

Dapat dikatakan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama dan saling menguntungkan) karena perusahaan sebagai pembeli jasa yang menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa dan tenaga kepada perusahaan. Terjadinya proses pertukaran tersebut dapat memberikan pengertian bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi melalui jasa yang dibeli dan karyawan juga akan terpenuhi pula kebutuhannya karena mendapat bayaran atas jasa yang diberikan. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sumber pendapatan lain yang didapat oleh karyawan diluar dari gaji pokok yang dibayarkan perusahaan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Indikator Kompensasi

Kompensasi menurut Mathis dkk (2016:142) dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tepat, kompensasi langsung dalam penelitian ini terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel:

1) Gaji Pokok

- Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.
- Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2) Gaji Variabel

- Perusahaan memberikan tunjangan hari raya yang memuaskan.
- Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.
- Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung

Program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian dari benefit perusahaan.

1) Benefit

- Perusahaan memberikan BPJS Kesehatan kepada karyawan yang membuat karyawan dan keluarga merasa aman.
- Perusahaan memberikan fasilitas cuti yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah faktor terpenting yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan karena seorang pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki taktik dan strategi yang tepat agar langkah yang akan ditempuh oleh organisasi berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran. Menurut Sutrisno (2017:217) menyatakan bahwa “Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas memengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide dan sebagainya”. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pertumbuhan suatu organisasi terutama dalam menggerakkan para karyawan agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target organisasi tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin memegang peran terpenting dalam suatu organisasi, karena pemimpin berperan sebagai penggerak dan pengarah dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi bergantung pada keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Robert House dalam Robbins & Coutler (2011:147) terdapat empat indikator yang dimiliki *Path Goal Theory*, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leader*)

Kepemimpinan pengarah adalah tipe pemimpin yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengawasan).

2. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*)

Kepemimpinan pendukung adalah tipe pemimpin yang memiliki sifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok.

3. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

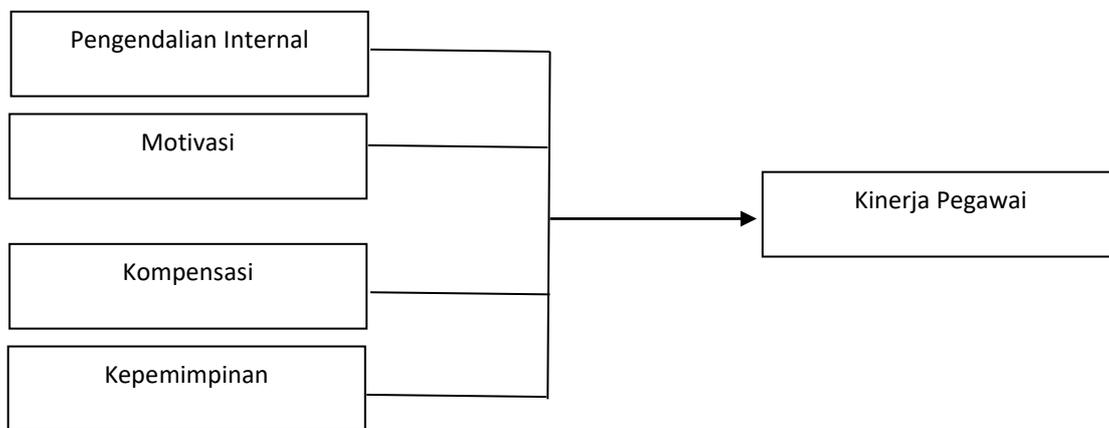
Kepemimpinan partisipatif adalah tipe pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Kepemimpinan berorientasi adalah tipe pemimpin yang menetapkan tujuan menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Model Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Konseptual

Pengendalian Internal dan Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2013) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramajaya Pramukti Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan dengan adanya pengendalian internal maka akan mendorong karyawan untuk mentaati serta melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu, pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dan Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (X1), kebutuhan afiliasi (X2), kebutuhan kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan prestasi memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan Witel Bekasi tidak terlalu memerlukan

motivasi kebutuhan kekuasaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Kompensasi dan Kinerja Pegawai*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riani dkk. (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,619 atau 61.90% dan signifikan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan waterpark bandung. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan karena kompensasi merupakan faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan serta berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan dan upaya meningkatkan kinerja. Dengan demikian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Oil And Gas* Batu Ampar Batam. Hasil dari pengujian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin mampu berperan sebagai mana mestinya sehingga pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode Pemilihan dan Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dari penelitian ini adalah pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Pegawai petugas kebersihan yang sudah bekerja > 2 tahun
- b. Pegawai petugas kebersihan yang bekerja sebagai kru pengangkut sampah dan kru penyapu jalan

Data dari penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan dan juga data sekunder untuk mendukung keperluan data seperti buku, literatur. Objek Penelitian ini adalah UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi. Semua pengukuran dilakukan melalui persepsi karyawan dimana item kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan skala 4. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan 4 untuk jawaban sangat setuju.

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:hal.206) "Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi".

Analisis outer model

Menurut Ghazali (2015) "Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *unidimensionality/reliability*".

Analisis inner model

Menurut Ghazali (2015) "Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi koefisien determinasi (R^2), *path coefficient* dan *predictive relevance* (Q^2)"

Pengujian atas hipotesis

Menurut Ghozali (2015) “Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat profitabilitas t-statistiknya”. Nilai profitabilitas untuk p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05 dan nilai t-tabel dengan alpha 5% sebesar 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika t-statistik lebih besar dari t-tabel.

4. HASIL DAN DISKUSI

Analisis Data

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Dalam uji, seluruh indikator dianggap reliable karena sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan yaitu dengan nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam pengujian dari total keseluruhan 19 indikator, terdapat indikator yang memiliki nilai loading factor dengan kisaran 0,60-0,69 sebanyak 5%, indikator yang memiliki nilai loading factor dengan kisaran 0,70-0,79 sebanyak 5%, indikator yang memiliki nilai loading factor dengan kisaran 0,80-0,89 sebanyak 42% dan indikator yang memiliki nilai loading factor dengan kisaran 0,90-1,00 sebanyak 48%. Jadi berdasarkan pengolahan data tersebut menunjukkan validitas yang cukup baik.

b. *Discriminant validity*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Dari total keseluruhan memiliki 19 indikator tetapi hanya 10 indikator dengan nilai *discriminant* yang tinggi, 9 indikator lainnya menunjukkan korelasi *loading factor* lebih rendah dari nilai *loading factor* indikator lainnya. Untuk mengetahui nilai *discriminant validity* dengan melihat nilai AVE, kriteria dari AVE antara indikator dengan konstruksinya harus lebih besar dari 0.50 untuk semua konstruk. Dimana nilai AVE lebih dari 0,50 sehingga adanya kolerasi antara indikator yang memiliki *discriminant validity* yang sangat baik di setiap konstruksinya.

2. Uji Reliabilitas

a. *Composite reliability*

Dengan melihat angka *Composite reliability* menunjukkan PI (0.894), MOT (0.925), KOM (0.960), KEP (0.946), KP (0.954). Artinya, dengan nilai melebihi kriteria *composite reliability* semua konstruk dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

b. *Cronbach's alpha*

Dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* memiliki nilai pada PI (0.852), MOT (0.878), KOM (0.918), KEP (0,924), KP (0.939). Dengan ini menyimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* di setiap konstruksinya memiliki nilai reliabilitas yang tinggi karena memenuhi kriteria.

3. Analisis Inner Model

a. *Path Coefficient*

Hasil pengujian menunjukkan nilai *path coefficient* dimana PI (0.078), MOT (0.262), KOM (0.003), KEP (0.671) yang berarti konstruk tersebut memiliki pengaruh positif terhadap KP.

b. *R-Square (R²)*

Nilai R Square (R²) pada variabel Kinerja Perusahaan memperoleh nilai 0.994. Artinya, bahwa 99.4% variabel kinerja perusahaan dipengaruhi oleh pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan. Sedangkan 0,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar dari yang diteliti, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi maupun disiplin kerja.

c. *Predictive relevance (Q²)*

Menunjukkan nilai Q² yaitu 0.737 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan memiliki nilai relevansi prediktif besar pada kinerja pegawai.

4. HASIL PENGUJIAN

Penyebaran kuesioner yang berjumlah 65 kuesioner yang dapat diolah. Waktu yang dibutuhkan dalam pengumpulan kuesioner yaitu lima hari. Hasil kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3.0.

Tabel 1. Hasil Bootstrapping Calculation

Hypothesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistics (O/STDEV)	P- Values
PI>KP	0.078	0.079	0.039	1.987	0.048
MOT>KP	0.262	0.264	0.053	4.914	0.000
KOM>KP	0.003	0.002	0.009	0.325	0.745
KEP>KP	0.671	0.667	0.054	12.383	0.000

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil pengujian hipotesis satu yang menjelaskan hubungan variabel pengendalian internal dengan kinerja pegawai dimana nilai *original sample* 0.078 nilai tersebut memiliki angka positif yang berarti pengendalian internal memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Pada nilai t memiliki angka 1.987 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1.96) dan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.048 sesuai dengan kriteria nilai *p-value* (<0.050). Artinya, dari keseluruhan data yang sudah di uji pada SmartPLS 3.0 menjelaskan bahwa hipotesis satu yaitu pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dimana pegawai petugas kebersihan merasakan pengaruh dari adanya pengendalian internal dalam berorganisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Pengujian hipotesis kedua menyatakan hubungan variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai dimana menunjukkan nilai *original sample* 0.262 dan memiliki nilai t dengan angka 4.914 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.96) dengan nilai *p-value* 0.000 sehingga hal tersebut sesuai dengan kriteria nilai *p-value* (<0.050). Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh dari pemberian motivasi dalam berorganisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hubungan variabel Kompensasi dengan kinerja pegawai dimana nilai *original sample* 0.003 serta memiliki nilai t 0.325 nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel (1.96) dan memiliki nilai *p-value* 0.745 hal ini tidak sesuai dengan kriteria nilai *p-value* (<0.050). Artinya, hasil pengujian hipotesis ketiga ditolak, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil karena menurut pegawai, kompensasi yang diberikan seperti tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi sudah selayaknya menjadi hak yang pegawai dapatkan.

Pengujian hipotesis keempat (H4)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan hubungan variabel Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai dimana nilai *original sampel* (0.671). Dalam hal ini nilai original sampel yang positif menandakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Selanjutnya pada nilai t sebesar 12.383 dibandingkan dengan t-tabel (1.96) yang berarti bahwa nilai t lebih besar dari t-tabel. Serta nilai *p-value* menunjukkan angka 0.000 yang sesuai dengan kriteria *p-value* (<0.050). Maka hipotesis keempat penelitian ini diterima yang berarti bahwa pegawai merasakan adanya pengaruh dari adanya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN PENULISAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih pada pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga perlu adanya peningkatan dalam penerapan pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner seperti beberapa responden yang tidak bisa membaca dan memahami pertanyaan yang tertera pada kuesioner dan juga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang dialami.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diberikan saran bagi organisasi UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih Bekasi yaitu organisasi perlu melakukan peningkatan pada variabel kompensasi karena dengan berjalannya kompensasi yang baik akan menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja. Dilihat dari masalah yang dihadapi yaitu mengenai gaji yang telat dibayarkan maka upaya untuk memperbaiki permasalahan tersebut agar kinerja pegawai tidak mengalami penurunan yaitu perlu adanya perbaikan sistem pemberian gaji agar gaji yang diterima sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Endel, Randal j., Beasley, Mark S., dan Arens, Alvin A. 2009. *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terintegrasi Jilid 2 Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2015. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Larasati, Sindi., dan Gilang, Alini. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 5 No. 3. Bandung: Universitas Telkom Bandung.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, MSi. 2019. "Evaluasi Kinerja SDM". Cetakan Kedelapan. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. 2016. *Human Resource Management: Essential Perspectives Edisi Ketujuh*. Boston: Cengage Learning.
- Pangestika, Fierda. 2016. "Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung". *ePrints@UNY Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta*. Vol 4 No. 8. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahayu, Reny Puji. 2015. "Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti (Amartha Jaya Plasma)". *Jurnal Akuntansi Program S1*. Vol. 3 No. 1. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Riani, Nova., Fajri, Khoirul., dan Alsyauami, Karin. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung". *Tourism Scientific Journal*. Vol. 2 No. 1. Bandung: Stiepar Yapari.
- Santosa, Imam., Ismaya, Agus., dan Hanifah, Imam Abu. 2017. "Pengaruh Struktur Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*. Vol. 2 No. 1. Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sandhria, Alfarez Fajar., Rahardjo, Kusdi., dan Utami, Hamidah N. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". *IPI Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1 No. 2. Malang: Universitas Brawijaya.

- Sutrisno, Prof. DR. H. Edy, MSi. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Taradipa, Putri Seyla. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Kendari". Jurnal Akuntansi. Vol. 2 No. 1. Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo.
- Yulinda, dan Rozzyana. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Journal of Applied Managerial Accounting. Vol. 2 No. 1. Batam: Politeknik Negeri Batam.

LAMPIRAN

Tabel 2. *Outer Loading*

	Pengendalian Internal	Motivasi	Kompensasi	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
PI.1	0,637				
PI.2	0,746				
PI.3	0,827				
PI.4	0,915				
PI.5	0,823				
MOT. 1		0,895			
MOT. 2		0,903			
MOT. 3		0,891			
KOM. 1			0,950		
KOM. 2			0,971		
KEP.1				0,901	
KEP.2				0,861	
KEP.3				0,925	
KEP.4				0,921	
KP.1					0,917
KP.2					0,908
KP.3					0,896
KP.4					0,863
KP.5					0,899

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019

Uji Validitas (*Discriminant Validity*)

Tabel 3. *Cross Loading*

	Pengendalian Internal	Motivasi	Kompensasi	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
PI.1	0,637	0,483	-0,050	0,538	0,519
PI.2	0,746	0,685	-0,084	0,654	0,665
PI.3	0,827	0,870	-0,094	0,822	0,868
PI.4	0,915	0,807	-0,139	0,925	0,908
PI.5	0,823	0,756	-0,169	0,767	0,762
MOT. 1	0,790	0,895	-0,125	0,784	0,838
MOT. 2	0,786	0,903	-0,039	0,865	0,875
MOT. 3	0,903	0,891	-0,079	0,901	0,896
KOM. 1	-0,150	-0,075	0,950	-0,072	-0,078
KOM. 2	-0,120	-0,095	0,971	-0,106	-0,102
KEP.1	0,903	0,891	-0,079	0,901	0,896
KEP.2	0,778	0,861	-0,032	0,861	0,863
KEP.3	0,915	0,807	-0,139	0,925	0,908
KEP.4	0,833	0,873	-0,090	0,921	0,917
KP.1	0,833	0,873	0,090	0,921	0,917
KP.2	0,915	0,807	-0,139	0,925	0,908
KP.3	0,903	0,891	-0,079	0,901	0,896
KP.4	0,778	0,861	-0,032	0,861	0,863
KP.5	0,857	0,922	-0,084	0,842	0,899

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019

Uji Validitas (*Average Variance Extracted (AVE)*)

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Pengendalian Internal	0,632
Motivasi	0,803
Kompensasi	0,923
Kepemimpinan	0,814
Kinerja Pegawai	0,804

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019 Uji Reliabilitas (*Construct reliability and Validity*)

Tabel 5. *Cronbach's alpha dan Composite reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengendalian Internal	0,852	0,894
Motivasi	0,878	0,925
Kompensasi	0,918	0,960
Kepemimpinan	0,924	0,946
Kinerja Pegawai	0,939	0,954

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019 Uji Inner Model (*Path Coefficient*)

Tabel 6. *Path Coefficient*

	Pengendalian Internal	Motivasi	Kompensasi	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
PI					0,078
MO T					0,262
KO M					0,003
KEP					0,671

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019

Uji Inner Model (*R Square*)Tabel 7. *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (KP)	0,994	0,994

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019 Uji Inner Model (*Predictive Relevance*)

Tabel 8. *Blindfolding*

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSQ)
Pengendalian Internal	325.000	325.000	
Motivasi	195.000	195.000	
Kompensasi	130.000	130.000	
Kepemimpinan	260.000	260.000	
Kinerja Karyawan	325.000	85.629	0,737

Sumber: Pengolahan data kuesioner dengan SmartPLS versi 3.2.8, 2019