# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KOTA PARIAMAN

**Oleh:**
**Emil Regina Fransiska**
**Pembimbing : Restu Agusti dan Sem Paulus**

*Faculty of Economics Riau University*, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : emilyreginna@yahoo.co.id

*The effect of work motivation, competence performance, and internal control of the performance of employees in the regional work units of Pariaman*

*ABSRACT*

*This study aimed to examine the effect of work motivation, competence performance, and internal control of the performance of employees in the regional work units of Pariaman. The research was conducted on the regional work units ofPariaman.The population in this study were employees who work in the regional work units of Pariaman. Sampling technique used was purposive sampling. Respondents in this study is the Head of SKPD, Secretary of SKPD, Head of Sub Division of Finance, and Chief Financial administrator. The sample used in this study were 76 respondents. The statistical method used to test the hypothesis of the research is multiple linear regression analysis using SPSS software version 21.0The results showed that the variables of work motivation, work competency, and internal control influence on employee performance SKPD of Pariaman.*

*Keywords:Work motivation, competence performance, and internal control, and performance of employees in the regional work.*

## PENDAHULUAN

Dalam waktu yang relatif singkat akuntansi sektor publik telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktik akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah, perusahaan milik negara/daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya.Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apayang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam menwujudkan suatu sasaran, tujuan, misi serta untuk mencapai visi suatu organisasi (Bastian, 2006:274). Setiap pegawai memang dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik, pelayanan yang diberikan kepada pihak yang berkepentingan bisa dijadikan sebagai identifikasi serta evaluasi apakah para pegawai sudah memberikan kinerjanya dengan maksimal.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah setiap daerah tentunya berbeda, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, setiap daerah melakukan pengelolaan sendiri terhadap keuangannya. Sehingga sampai saat ini masih banyak ditemukan penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, juga pada pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang pada umumnya masih belum tertib. Hal ini tampak dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instasni Pemerintah (LAKIP) Kota Pariaman tahun 2013 mendapat nilai C dikarenakan Pemerintah Kota Pariaman belum mampu mengelola keuangan dengan benar seperti terdapatnya kesalahan penganggaran belanja, masih terdapatnya kelemahan pada pengendalian intern, dan kesalahan pada pelayanan terhadap kondisi yang semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah (www.lakippemda.com).

Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian seiring dengan masih buruknya potret kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Pada tahun 2014 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan bahwa 40% dari total 4,7 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja buruk (www.tempo.co.id) dan sekitar 95% dari PNS tersebut tidak memiliki kompetensi di bidangnya (www.republika.co.id). Selain itu, tahun 2014 Walikota Pariaman menyatakan masih banyak pegawai yang datang ke kantor hanya absen saja sehingga pekerjaan tidak dilaksanakan (www.beritalima.com).

Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka organisasi tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern.

Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja. Robbins dan Judge (2009:222) mendefinikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha bekerja dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada alokasi usaha yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk kecenderungan pegawai untuk memenuhi ketentuan mengenai jam kerja yang berarti pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan usaha-usaha dengan intensitas lebih tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas dengan tanggung jawabyang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal.

Hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kompetensi kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Pengendalian intern merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi sektor publik. Dalam melaksanakan pengendalian intern ini, pihak-pihak yang berkaitan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjelaskan bahwa sistem pengendalian pemerintahan harus diselenggarakan secara menyeluruh dan terus menerus, sebagai proses yang terintegrasi pada tindakan dan kegiatan pimpinan dan seluruh pegawai di lingkungan pemerintah pusat dan daerah.Apabila pengendalian intern berjalan dengan baik, maka kegiatan di dalam organisasi akan selalu terawasi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetio (2014) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian keuangan Pemerintah Provinsi Riau. Berdasarkan latar belakang dan pengungkapan alasan-alasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan mengganti salah satu variabel independen yaitu budaya organisasi dengan pengendalian intern. Peneliti hanya mengambil 2 (dua) variabel independen dari penelitian Prasetio (2014) karena satu variabel lainnya sudah banyak diteliti, dan hasilnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang berbeda yaitu pemerintah daerah Kota Pariaman, hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman. Pemilihan daerah ini juga dikarenakan belum ada penelitian tentang kinerja pegawai sebelumnya di daerah ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman, apakah kompentensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman, dan apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Kota Pariaman.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Kota Pariaman, untuk menguji pengaruh

kompetensi kerja terhadap kinerja pegawaiSatuan Kerja Perangkat Kota Pariaman, dan untuk menguji pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman.

## TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja

Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam menwujudkan suatu sasaran, tujuan, misi serta untuk mencapai visi suatu organisasi.

### Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2009:222) mendefinikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

### Kompetensi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2009:57) kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

### Pengendalian Intern

Dalam PP No. 60 tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada alokasi usaha yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk kecenderungan pegawai untuk memenuhi ketentuan mengenai jam kerja yang berarti pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan usaha-usaha dengan intensitas lebih tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas dengan tanggung jawabyang diberikan kepadanya.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$:Motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawaiSatuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman.

### Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, misalnya terkait dengan prosedur operasi standar untuk menyelesaikan pekerjaan dan peraturan-peraturan serta kebijakan instansi yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Tanpa memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya,pegawai tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_2$: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman.

**Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai**

Masing-masing lembaga pemerintah sebaiknya memiliki suatu pengendalian intern yang agar dapat meminimalkan risiko yang ada. Pengendalian intern ini sangat diperlukan didalam pemerintahan agar terhindar dari kecurangan yang mungkin akan dilakukan oleh pihak-pihak didalam sebuah instansi pemerintahan tersebut dan untuk memastikan penyelenggaraan kegiatan organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Jika pengendalian intern terimplementasikan dengan baik, maka kegiatan di dalam organisasi akan selalu terawasi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_3$: Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman.

**METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman yang berjumlah 19.

Pemilihan sampel penelitian ini didasarkan pada metode *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang melaksanakan fungsi sebagai kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah dan akuntansi/tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah KotaPariaman. Penentuan kriteria sampel didasarkan pada alasan bahwa Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah, Sekretaris Satuan Kerja Perangkat Daerah, Kepala Sub Bagian Keuangan, dan Pejabat Penatausaha Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan pihak yang terkait langsung dalam pengelolaan keuangan daerah. Jika pengelolaan keuangan daerah berjalan baik, tidak terdapat kecurangan-kecurangan dapat menentukan kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut.Jumlahkuesioner yang disebar adalah sebanyak 76 kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek, dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari responden itu sendiri. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data-data tersebut diperoleh secara langsung dari sumber-sumber asli yang berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for Sosial Sciences* 21 (SPSS 21).

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel umumnya dikategorikan menjadi variabel dependen dan variabel independen.

**Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2007:59) variabel dependen sering disebut variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan

dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi, serta untuk mencapai visi suatu organisasi (Bastian, 2006:274).Adapun indikator kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang diperoleh dari Fachuruz dan Norman (2010), dikembangkan oleh Oktari (2011) dan dikembangkan kembali oleh Susanti (2014) yaitu input, output, outcome, benefit, dan impact. Pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala Likert yang dimulai dari 1 "sangat tidak setuju" sampai skala 5 menunjukkan "sangat setuju".

**Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2007:59) variabel independen sering disebut variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi kerja , dan pengendalian intern.

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2009:222). Motivasi yang digunakan adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan atau ikatan pertemanan seperti yang disebutkan dalam teori kebutuhan McClelland. Instrumen mengenai motivasi kerja diperoleh dari riset yang dilakuakan oleh Sreers, Richard M. dan D. Braunstein, (1970) dan dikembangkan oleh Prasetio (2014) yang terdiri dari 3 indikator yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 "sangat tidak setuju" sampai skala 5 menunjukkan "sangat setuju".

b. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Instrumen mengenai kompetensi kerja diperoleh dari Hutapea dan Nurianna (2008), dikembangkan oleh Winidyaningrum dan Rahmawati (2010) dan dikembangkan kembali oleh Prasetio (2014) yang terdiri dari 3 indikator yaitu:pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan individu, dan sikap kerja. Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 "sangat tidak setuju" sampai skala 5 menunjukkan "sangat setuju".

c. Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur dan tidak terbatas pada metode pengendalian yang dianut oleh bagian akuntansi dan keuangan, tetapi meliputi pengendalian anggaran, biaya standar, program pelatihan pegawai dan staf pemeriksa intern.Instrumen mengenai pengendalian intern diperoleh dari Prasetyono dan Kompyurini (2007), dikembangkan oleh Fadilah (2011) dan dikembangkan kembali oleh Susanti (2014) yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert

dimulai dari skala 1 "sangat tidak setuju" sampai skala 5 menunjukkan "sangat setuju".

**Pengujian Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

**Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan.Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dengan alpha 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas Data**

Keandalan (*reliability*) pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Cronbach's Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik (Sekaran, 2006:182).

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas Data,Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Keempat asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Untuk melihat normalitas residual digunakan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013:110).Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dlakukan dengan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi.

**Uji Multikolinearitas**

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2013:105).Apabila terjadi multikolinearitas atau adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi, maka hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu. Sehingga akan berdampak pada uji t (t rasio) tidak signifikan, nilai t statistik menjadi lebih kecil sehingga variabel independen tersebut tidak signifikan pengaruhnya.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

**Uji Heteroskedastisitas**

Ujiheteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertetu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.Tetapi tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Motivasi Kerja (X1), Kompentensi Kerja (X2), Pengendalian Intern (X3), mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman.Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah

$\alpha$ = Konstanta

$\beta_1$,$\beta_2$, $\beta_3$= Koefisien regresi

$X_1$ = Motivasi Kerja

$X_2$ = Kompetensi Kerja

$X_3$ = Pengendalian Intern

e = *Disturbance Error*

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Pertama**

$H_O$ : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

$H_a1$ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

**Pengujian Hipotesis kedua**

$H_O$ : Kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

$H_a2$ : Kompetensikerjamemiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

**Pengujian Hipotesis ketiga**

$H_O$ : Pengendalian intern tidak memiliki pengaruh terhadap pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

$H_a3$ : Pengendalian intern memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ($R^2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.Nilai $R^2$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempredikasi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

## HASILDAN PEMBAHASAN PENELITIAN

**Karakteristik Data Penelitian**

Objek penelitian dalam hal ini adalah para pegawai yang melaksanakan fungsi sebagai kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah dan akuntansi/tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat DaerahKotaPariaman.Sampel penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu.Penentuan kriteria sampel didasarkan pada alasan bahwa pihak tersebut terkait langsung dalam pengelolaan keuangan daerah.Kuesioner yang dibagikan sebanyak 76 buah dan kembali semuanya.

**Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik lama masa kerja, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya lebih dari 5 (lima) tahun dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai (88.16%), kemudian diikuti oleh responden yang lama masa kerjanya kurang dari 5 (lima) tahun sebanyak 9 pegawai (11.84%). Dilihat dari karakteristik latar jenis kelamin responden yang jenis kelamin pria sebanyak 55 orang atau sebesar 72.37 %. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 21 orang atau sebesar 27.63 %. Untuk tingkat pendidikan, respondentamatan S1 sebanyak 62 orang atau sebesar 81.58 %, dan tamatan S2 sebanyak 14 orang atau sebesar 18.42 %. Responden dengan

tingkat pendidikan S1 dapat mengoptimalkan kinerja dalam bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi, kompetensi kerja yang dimilikinya, serta pengendalian intern yang mereka pahami. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 lebih mempunyai motivasi kerja yang tinggi, kompetensi kerja yang luas, dan memiliki pengetahuan yang tinggi tentang pengendalian intern sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dalam bekerja.

**Hasil Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif

| | N | Min. | Max. | Mean | Std. Deviation | Mean Teoritis |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja | 76 | 31.00 | 50.00 | 39.9868 | 4.32202 | 30 |
| Kompetensi Kerja | 76 | 32.00 | 44.00 | 36.9474 | 2.74661 | 27 |
| Pengendalian Intern | 76 | 70.00 | 102.00 | 83.5132 | 6.64629 | 63 |
| Kinerja Pegawai | 76 | 15.00 | 25.00 | 20.5000 | 2.00333 | 15 |
| Valid N (listwise) | 76 | | | | | |

*Sumber : data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

1. Kinerja Pegawai SKPD (Y)

Berdasarkan nilai rata-rata dan nilai rata-rata teoritis kisaran data menunjukkan jawaban tiap responden dari 5 butir pernyataan adalah 4 dan 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman sudah berjalan dengan baik dan sangat baik.

2. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan nilai rata-rata dan nilai rata-rata teoritis kisaran data menunjukkan jawaban tiap responden dari 10 butir pernyataan adalah 3 dan 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dan tinggi.

3. Kompetensi Kerja (X2)

Berdasarkan nilai rata-rata dan nilai rata-rata teoritis kisaran data menunjukkan jawaban tiap responden dari 9 butir pernyataan adalah 4 dan 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja yang dimiliki pegawai sudah luas dan sangat luas.

4. Pengendalian Intern (X3)

Berdasarkan nilai rata-rata dan nilai rata-rata teoritis kisaran data menunjukkan jawaban tiap responden dari 21 butir pernyataan adalah 3 dan 4, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman sudah berjalan dengan cukup baik dan baik.

**Hasil Uji Kualitas Data**

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data.

Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 21.

**Hasil Uji Validitas data**

Uji validitas data digunakan untuk menguji masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat 45 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menetukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kepercayaan 95%, ($\alpha$ = 5%), *degree of freedom* (df) = n – 2 = 76 – 2 = 74, sehingga didapat r tabel sebesar 0,2257.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, pengendalian intern, dan kinerja pegawai SKPD dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung}$>nilai $r_{tabel}$.

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.Untuk melihat hasil reliabilitas variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Data

| No | Variabel | *Alpha Cronbach's* | Batas Reabilitas | Ket |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Kinerja Pegawai SKPD (Y) | 0,742 | 0,6 | Reliabel |
| 2. | Motivasi Kerja (X1) | 0,773 | 0,6 | Reliabel |
| 3. | Kompetensi Kerja (X2) | 0,655 | 0,6 | Reliabel |
| 4. | Pengendalian Intern (X3) | 0,864 | 0,6 | Reliabel |

*Sumber : data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

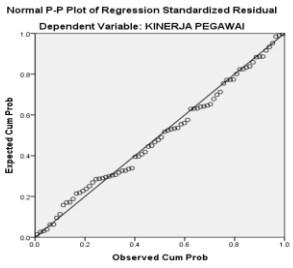
**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan.

**Uji Normalitas Data**

Hasil pengujian normalitas data dengan *P-P Plot*untuk variabel dependen (Y) dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1
Normal P-P Plot Regresion
Standardized Residual




*Sumber : data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Dari grafik *P-P Plot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Autokorelasi**

Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

| Variabel independen | Durbin-Watson | Keterangan |
|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X1) Kompetensi Kerja (X2) Pengendalian Intern (X3) | 1,574 | Tidak ada autokorelasi |

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai SKPD (Y)

*Sumber: data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* pada variabel independen dan variabel dependen menunjukkan nilai 1,574.Dengan demikian, nilai*Durbin-Watson* berada di antara -2 dan +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada variabel independen.

**Uji Multikolinearitas**

Ujimutikolinieritas berpedoman kepada nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai t*olerance*≤ 0,10 dan VIF ≥ 10 maka terdapat multikolinieritas, tetapi jika nilai *tolerance*≥ 0,10 dan VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Nilai Tolerance dan VIF

| Variabel Independen | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,832 | 1,202 |
| Kompetensi Kerja (X2) | 0,729 | 1,371 |
| Pengendalian Intern (X3) | 0,739 | 1,353 |

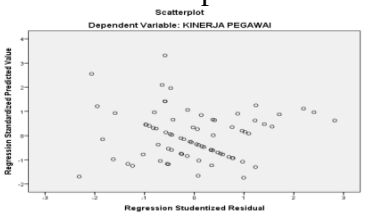
*Sumber: data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4diatas, karena nilai*tolerance* yang dihasilkan berkisar antara 0,1 sampai 1,0 dan nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai diantara 1 sampai 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independendalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Gambar 2
Scatterplot




*Sumber: data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta penyebarannya terletak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan:
Y = Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah
α = Konstanta
$\beta_1$,$\beta_2$, $\beta_3$= Koefisien regresi
$X_1$ = Motivasi Kerja
$X_2$ = Kompetensi Kerja
$X_3$ = Pengendalian Intern
e = *Disturbance Error*

Dari pengolahan data komputer program SPSS, maka hasil analisis regresi linear berganda akan terlihat sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -3{,}586 + 0{,}107X_1 + 0{,}238X_2 + 0{,}132X_3 + e}$$

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Uji t dilakukan pada signifikan 5% (α = 0,05), maka t tabel dapat diketahui sebagai berikut:

$t_{tabel}$ = n-k-1 ; α/2
= 76-3-1 ; 0,05/2
= 72 ; 0,025
= 1,993

Hasil pengujian hipotesisis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -3,586 | 2,292 | | -1,565 | ,122 |
| Motivasi Kerja | ,107 | ,037 | ,230 | 2,856 | ,006 |
| Kompetensi Kerja | ,238 | ,063 | ,326 | 3,790 | ,000 |
| Pengendalian Intern | ,132 | ,026 | ,438 | 5,123 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Berdasarkan nilai $t_{hitung}$ dan signifikansi yang diperoleh, maka uji hipotesis dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Dari hasil pengujian SPSS 21.0 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 2,856 dan tingkat signifikansi 0,006 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,856> 1,993 (sig. 0,006< 0,05). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, sehingga pengujian hipotesis pertama ($H_1$) diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Dari hasil pengujian SPSS 21.0 diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompetensi kerja (X2) adalah 3,790 dan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,790> 1,993 (sig. 0,000< 0,05). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, sehingga pengujian hipotesiskedua ($H_2$) diterima.

3. Hasil Pengujian Hipotesi Ketiga

Dari hasil pengujian SPSS 21.0 diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengendalian intern (X3) adalah 5,123 dan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,123 > 1,993 (sig. 0,000 < 0,05). Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, sehingga pengujian hipotesisketiga ($H_3$) diterima.

**Koefisien Determinasi**

Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .782[a] | ,611 | ,595 | 1,27549 |

a. Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: data primer, olahan SPSS 21.0, 2015*

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai R sebesar 0,782 atau 78,2%. Sedangkan nilai *R Square*sebesar 0,611 atau 61,1%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman dapat dijelaskan oleh faktor motivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern sebesar 61,1%. Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai R Square ($R^2$) sebesar 0,611 (61,1%), ini menerangkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern sedangkan 38,9% dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan untuk dapat meningkatkan penerapanmotivasi kerja, kompetensi kerja, dan pengendalian intern terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman agar pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah daerah dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengambilan data dengan wawancara secara langsung dan kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA


Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.

Fachruzzaman dan Norman. 2010. *Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu.* Simposium Nasional Akuntansi XIII.Purwokerto.

Fadilah, Sri. 2011. *Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern dan Total Quality Management Terhadap Penerapan Good Governance (Studi pada Lembaga Amil*

*Zakat Seluruh Indonesia).*Simposium Nasional Akuntansi XIV.Aceh.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mardiasmo. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

----------. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.\

Prasetio, Bambang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintah Provinsi Riau*. Universitas Riau.

Prasetyonodan Kompyurini.2007.*Analisis Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balance Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Penerapan Good Corporate Governance (Survei pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur).*Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar.

Robinns, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

----------. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, Iktria. 2014. *Pengaruh Good Governace, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Siak).* Universitas Riau.

Winidyaningrum dan Rahmawati. 2010.*Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemerintah DaerahSubosukawonosraten).* SimposiumNasional Akuntansi XIII. Puwokerto.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian InternPemerintah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi danTransaksi Elektronik.

Www.beritalima.co.id

Www.lakippemda.com

Www.republika.co.id

Www.tempo.co.id