

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Pegawai Pengelola Keuangan
Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum & HAM
Kota Kendari)**

Sulvariany Tamburaka¹, Wa Ode Aswati², Husin³, Indah Dwi Permata⁴
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo^{1,2,3,4}
e-mail: sulvariany.tamburaka@uho.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purpose Sampling dengan sampel berjumlah 28 orang pegawai pengelola keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum & HAM Kota Kendari. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis data menggunakan metode analisis linear berganda dengan bantuan aplikasi software IBM SPSS Statistic Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini yaitu semakin tinggi Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pengelola keuangan Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Kementerian Hukum dan HAM Kota Kendari.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Pengendalian Internal*

ABSTRACT

This study aims to examine and determine the effect of the organizational commitment and internal control on employee performance. The sampling technique used in this study was purpose sampling with samples of 28 financial management employees of the Correctional Technical Implementation Unit of the Ministry of Law & Human Rights Kendari City. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis used multiple linear analysis method with the help of IBM SPSS Statistic Version 25 software applicaton. The result of this study indicate that (1) Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance. (2) Internal control has a positive and significant effect on employee performance. (3) Organizatinal commitment and internal control has positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study is that the higher the Organizational Commitment and Internal Control, the higher the financial management employee performance of the Correctional Technical Implementation Unit of the Ministry of Law & Human Rights, Kendari City.

Keywords : *Employee Performance; Organizational Commitment; Internal Control*

1. PENDAHULUAN

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja (Saretta, 2019). Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi maupun instansi. Kinerja yang baik dalam suatu instansi tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Adapun cara yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya meningkatkan akuntansi keprilakuan.

Akuntansi keprilakuan memiliki hubungan yang erat ketika pegawai memaknai serta mengambil keputusan mengenai informasi yang tersedia. Sebagai contoh bagaimana pegawai khususnya bidang pengelolaan keuangan berperilaku ketika ternyata situasi melampaui anggaran yang sudah ditetapkan. Akuntansi keprilakuan memiliki hubungan yang erat ketika pegawai memaknai serta mengambil keputusan mengenai informasi yang tersedia. Sebagai contoh bagaimana pegawai khususnya bidang pengelolaan keuangan berperilaku ketika ternyata situasi melampaui anggaran yang sudah ditetapkan.

Menurut Sigit dan Sarwenda (2019:12) akuntansi keprilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi. Istilah sistem akuntansi yang dimaksud disini dalam arti yang luas yang meliputi seluruh desain alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, desain akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, desain pengumpulan biaya, desain penilaian kinerja serta pengelolaan dan pelaporan keuangan. Ruang lingkup akuntansi keprilakuan meliputi: 1.) Mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi; 2.) Mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktivitas, komitmen, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama; 3.) Akuntansi keprilakuan sebagai metode untuk memprediksi perilaku manusia. hal ini berkaitan dengan bagaimana sistem akuntansi dapat digunakan sebagai strategi untuk mempengaruhi perilaku manusia. contohnya bagaimana peran komitmen organisasi dan pengendalian internal.

Dalam uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi keprilakuan bermanfaat untuk beberapa hal yaitu akuntansi keprilakuan dapat menggambarkan dan mengukur perilaku individu yang berguna dalam mendukung perencanaan dan pengendalian internal, sehingga dalam penelitian ini teori akuntansi keprilakuan dapat dihubungkan dengan komitmen organisasi dan pengendalian internal dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan (UPT) merupakan salah satu pejabat fungsional tertentu di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI. Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yang diberikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan warga binaan pemsarakatan. Berikut merupakan rincian unit pelaksanaan teknis pemsarakatan yang ada di Kota Kendari :

Tabel 1
Jumlah Unit Pelaksanaan Teknis Pemasarakatan Yang Ada Di Kota Kendari

No.	Unit Pelaksana Teknis
1.	Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Kendari
2.	Lapas Pemasarakatan Kelas IIA Kendari
3.	Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari
4.	Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas III Kendari

Sumber: <http://sultra.kemenkumham.go.id>

Terdapat permasalahan yang dilansir oleh *sultranews.net* bahwa Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNN), Sulawesi Tenggara, yaitu berhasil menggerebek oknum pegawai Lembaga Pemasarakatan Kendari. Pada penggerebekan tersebut, petugas berhasil menemukan satu paket sabu dengan berat 14 gram dan satu paket ganja sebanyak 16 gram yang akan diselundupkan ke dalam Lapas Kelas II A Kendari. Hal ini menyebabkan pegawai Lembaga Pemasarakatan tersebut dipecat sebagai ASN dan dipenjara selama 4-6 tahun.

Permasalahan diatas membuktikan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut dengan tidak memiliki dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat untuk menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian UPT Pemasarakatan di Kota Kendari. Pegawai yang melakukan perilaku menyimpang menunjukkan bahwa rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karena tidak berusaha mempertahankan dirinya dalam instansi tersebut. Dapat diartikan bahwa kinerja pegawai tersebut belum dapat dibilang baik. Hal ini berlaku untuk seluruh pegawai baik pegawai bagian pembinaan, keamanan dan juga pengelolaan keuangan.

Faktor-faktor lain dalam penentu kinerja pegawai yaitu pengendalian internal menurut Mulyadi (2013: 164) yakni mencakup struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikordinasikan guna menjaga dan melestarikan kekayaan organisasi, mengecek ketelitian serta keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen. Aspek pengendalian internal sangat penting dalam instansi tersebut. Semakin besar organisasi, memerlukan tindakan pengendalian yang semakin intensif. Pengendalian internal selalu dihubungkan dengan pengukuran kinerja dan adaptasi individu terhadap pengendalian. Lingkungan pengendalian melibatkan banyak aspek akuntansi keperilakuan didalamnya. Lingkungan pengendalian merefleksikan sikap dan kesadaran seluruh organisasi mengenai pentingnya pengendalian internal dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai dipandang sebagai hasil dari usaha yang dilakukan di dalam organisasi, yang dimana dipengaruhi oleh pengendalian internal yang telah ditentukan.

Pegawai yang berkomitmen organisasi tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Sebaliknya, komitmen organisasi pegawai yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi maupun instansi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawai rendah. Pegawai dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi maupun instansi tempat pegawai tersebut bekerja.

Pengendalian internal juga sangat dibutuhkan di dalam kinerja pegawai. Dengan adanya pengendalian internal maka sistem dan aturan yang terdapat di dalam instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Kualitas pengendalian internal suatu organisasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja pengelolaan keuangan yang bersih dan jujur. Adanya komitmen organisasi dan pengendalian internal dalam sebuah instansi akan membantu pegawai khususnya pegawai bidang pengelolaan

keuangan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan meningkatkan kinerja pegawai

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2015: 134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Pengendalian Internal

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2015: 102), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Tujuan Pengendalian Internal

Suatu pengendalian internal yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Dengan adanya pengendalian internal maka pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2017: 53) “kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan tersebut”. sedangkan menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Keberhasilan Usaha

Lindrayanti (2013) menyatakan bahwa keberhasilan usaha ditandai dengan dua hal yaitu bertambahnya jumlah karyawan dan meningkatnya jumlah omset. Keberhasilan usaha diidentikkan dengan perkembangan perusahaan. Istilah itu diartikan sebagai suatu proses peningkatan kuantitas dari dimensi perusahaan. Perkembangan perusahaan adalah proses dalam penambahan jumlah karyawan, peningkatan modal, dan lain-lain.

Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku merupakan cara dimana seseorang bertindak terhadap suatu kejadian atau peristiwa. Dapat menentukan dan memutuskan apa yang akan dilakukan dalam berbagai situasi, maka dapat pula menentukan kinerja. Efektivitas setiap tindakan tergantung pada situasi. Dimana kinerja yang efektif dan maksimal dalam pekerjaan merupakan hasil dari melakukan sesuatu hal dalam waktu yang tepat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma diatas diatas, maka hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari.
- H2: Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari.
- H3 : Komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pengelolaan keuangan yang ada pada unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan yang ada di Kota Kendari sebanyak 4 unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan. Berikut rincian unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan yang ada di Kota Kendari :

Tabel 2
Jumlah Unit Pelaksanaan Teknis Pemasyarakatan Yang Ada Di Kota Kendari

No.	UPT Pemasyarakatan
1.	Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Kendari
2.	Lapas Pemasyarakatan Kelas IIA Kendari
3.	Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari
4.	Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari

Sumber: <http://sultra.kemenkumham.go.id>

Tabel 3
Jumlah pegawai pada setiap Unit Pelaksanaan Teknis Pemasyarakatan Yang Ada Di Kota Kendari Tahun 2020-2021

No.	UPT Pemasyarakatan	Jumlah Pegawai (orang)
1.	Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Kendari	95
2.	Lapas Pemasyarakatan Kelas IIA Kendari	107
3.	Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari	52
4.	Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas III Kendari	63

Tabel 3 menjelaskan jumlah satuan kerja (satker) unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari sebanyak 4 satuan kerja dengan bagian 7 responden di setiap satuan kerja yakni bagian bendahara dan anggaran dengan total keseluruhan 4 satker dan 7 masing-masing responden disetiap satuan kerja dengan total 28 responden.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan didasarkan pada metode *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan atas responden dilakukan dengan metode *purpose sampling*. *Purpose sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah bendahara dan staf bagian

keuangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan pada satuan kerja unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *purpose sampling*, karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Berikut kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini:

1. Pegawai pada satuan kerja unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari.
2. Bendahara dan staf keuangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan atau terlibat langsung dalam pembuatan laporan keuangan dan pengelolaan keuangan.
3. Memiliki masa kerja 5 - 20 tahun.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kualitatif dalam penelitian ini, berupa uraian penjelasan dari variabel dan pernyataan dalam kuesioner yang akan diklasifikasikan ke dalam kategori menggunakan skala likert. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diukur menggunakan skor dari skala Likert.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang bersumber dari pegawai unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan di Kota Kendari yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini, data sekunder berupa profil dan data lainnya yang bersumber dari website dan buku-buku referensi.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian yaitu kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator, dan merujuk pada penelitian terdahulu serta menyesuaikan dengan keadaan objek penelitian. Dokumentasi, merupakan teknik penelitian dimana mengumpulkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian misalnya dalam bentuk struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab pegawai, pangkat dan golongan, dan jenis kelamin.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden. Berdasarkan data primer yang diperoleh, distribusi frekuensi masing masing jawaban dikelompokkan sesuai dengan tabel dan item jawaban. Skala yang digunakan adalah skala likert yang mempunyai skor 1 sampai 5.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:261) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam regresi linier sederhana hanya ada satu variabel bebas(X) yang dihubungkan dengan satu variabel tak bebas (Y) persamaan umum regresi sederhana adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Pengendalian Internal

e : error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

1. Komitmen Organisasi (X₁)

Berdasarkan pernyataan responden atas variabel Komitmen Organisasi (X₁), menurut tanggapan responden adalah Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,52. Dari persepsi responden tampak bahwa indikator Komitmen Normatif(X1.3), memiliki jawaban responden yang lebih tinggi dibandingkan dengan Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan.

2. Pengendalian Internal (X₂)

Berdasarkan pernyataan responden atas variabel Pengendalian Internal(X₂), menurut tanggapan responden adalah Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 5,06. Dari persepsi responden tampak bahwa indikator Lingkungan Pengendalian(X1.1), memiliki jawaban responden yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengendalian resiko (X1.2), Kegiatan pengendalian (X2.3), Informasi dan komunikasi (X2.4), dan kegiatan pemantauan (X2.5)

3. Keberhasilan Usaha (Y)

Berdasarkan pernyataan responden atas variabel Kinerja Pegawai(Y), menurut tanggapan responden adalah Sangat Baik dengan rata-rata jawaban sebesar 4,73. Dari persepsi responden tampak bahwa indikator Kualitas (Y1.1), memiliki jawaban responden yang lebih tinggi dibandingkan dengan kuantitas (Y1.2), Ketetapan waktu (Y2.3), Efektivitas (Y2.4), dan kemandirian (Y2.5)

Hasil koefisien korelasi dan cronbach alpha untuk menguji validitas dan reabilitas menggunakan item pernyataan dari indikator variabel sebagai berikut :

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

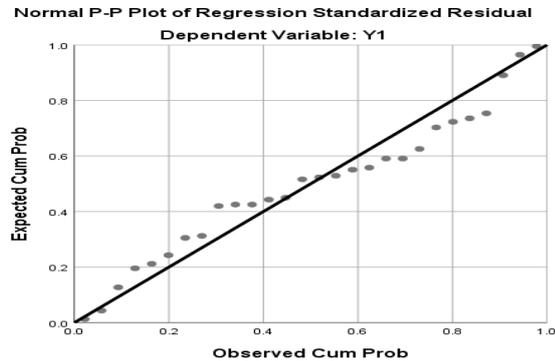
Variabel	Indikator Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
Komitmen Organisasi (X ₁)	Komitmen Afektif (X1.1)	X1.1.1	0,673	0,00	Valid	0,842	Reliabel
		X1.1.2	0,889	0,00			
		X1.1.3	0,806	0,00			
	Komitmen Berkelanjutan (X1.2)	X1.2.1	0,755	0,00	Valid	0,865	Reliabel
		X1.2.2	0,934	0,00			
		X1.2.3	0,722	0,00			
	Komitmen Normatif (X1.3)	X1.3.1	0,825	0,00	Valid	0,798	Reliabel
		X1.3.2	0,590	0,00			
		X1.3.3	0,802	0,00			
Pengendalian Internal (X ₂)	Lingkungan Pengendalian (X2.1)	X2.1.1	0,896	0,00	Valid	0,906	Reliabel
		X2.1.2	0,852	0,00			
	Penilaian Risiko (X2.2)	X2.2.1	0,707	0,00	Valid	0,922	Reliabel
		X2.2.2	0,69	0,00			

		X2.2.3	0,793	0,00			
	Kegiatan Pengendalian (X2.3)	X2.3.1	0,900	0,00	Valid	0,944	Reliabel
		X2.3.2	0,900	0,00			
	Informasi dan Komunikasi (X2.4)	X2.4.1	0,881	0,00	Valid	0,937	Reliabel
		X2.4.2	0,946	0,00			
		X2.4.3	0,881	0,00			
	Kegiatan Pemantauan (x2.5)	X2.5.1	0,922	0,00	Valid	0,811	Reliabel
		X2.5.2	0,912	0,00			
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas (Y.1)	Y1.1.1	0,906	0,00	Valid	0,939	Reliabel
		Y1.1.2	0,940	0,00			
	Kuantitas (Y.2)	Y1.2.1	0,918	0,00	Valid	0,95	Reliabel
		Y1.2.2	0,924	0,00			
		Y1.2.3	0,905	0,00			
	Ketepatan Waktu (Y.3)	Y1.3.1	0,841	0,00	Valid	0,933	Reliabel
		Y1.3.2	0,921	0,00			
		Y1.3.3	0,906	0,00			
	Efektivitas (Y.4)	Y1.4.1	0,894	0,00	Valid	0,924	Reliabel
		Y1.4.2	0,913	0,00			
	Kemandirian (Y.5)	Y1.5.1	0,644	0,00	Valid	0,734	Reliabel
		Y1.5.2	0,836	0,00			

Dari tabel 4 menyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi pearson $> 0,30$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ dan nilai koefisien korelasi dari hasil *cronbach alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, atau dapat dikatakan kuesioner yang digunakan layak dijadikan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Berdasarkan skema di atas terlihat titik plot yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Gambar histogram diatas, tampak bahwa residual terdistribusi secara normal ditunjukkan dengan pola berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Dengan demikian model regresi telah memenuhi asumsi normal.

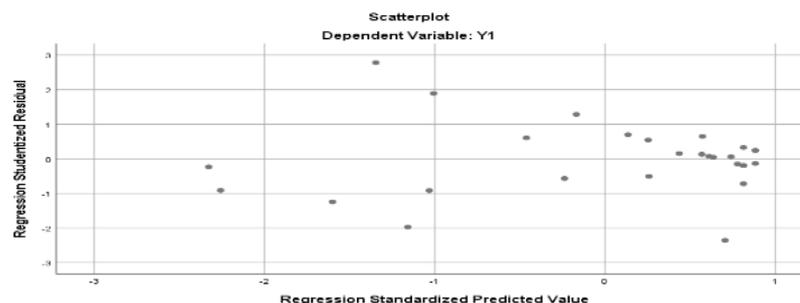
b. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.679	.521		1.280	.191		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.180	.151	.569	3.533	.013	.862	1.160
	Pengendalian Internal (X ₂)	.710	.118	.774	6.008	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa angka *tolerance* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot diatas, terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan model ini layak digunakan untuk memprediksi variabel pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.679	.521		1.280	.191		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.180	.151	.569	3.533	.013	.862	1.160
	Pengendalian Internal (X ₂)	.710	.118	.774	6.008	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang pertama komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi yaitu 3,533 pada signifikansi 0,013 dan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,060. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel sehingga $3,533 > 2,060$ atau tingkat signifikan t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H1 dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh signifikan artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang pertama komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengendalian internal yaitu 6,008 pada signifikansi 0,000 dan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,060. Dengan demikian dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel sehingga $6,008 > 2,060$ atau tingkat signifikan t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Artinya hipotesis pertama (H1) yang menyatakan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari diterima.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang pertama komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai F hitung untuk variabel komitmen organisasi dan pengendalian internal yaitu 22,478 pada signifikansi 0,000 dan nilai f tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,37. Dengan demikian dapat diketahui bahwa f hitung > f tabel sehingga $22,478 > 3,37$ atau tingkat signifikan t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H3 dapat diterima. Artinya bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian pengelolaan keuangan UPT Pemasarakatan Kementrian Hukum dan HAM Kota Kendari diterima.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.614	.19678	2.116
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y1					

Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.14, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut : Nilai *R Square* sebesar 0,643 atau 64,3% yang memberikan arti bahwa variabel independe mempunyai pengaruh sebesar 64,3% terhadap variabel dependen. Sedangkan, sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan dan lain-lain.

Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.679	.521		1.280	.191		
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.180	.151	.569	3.533	.013	.862	1.160
	Pengendalian Internal (X ₂)	.710	.118	.774	6.008	.000	.862	1.160

Berdasarkan diatas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,679 + 0,180X_1 + 0,710X_2 + e$$

Konstanta dengan nilai 0,679 berarti bahwa apabila variabel independen Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal sama dengan nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai dalam pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,679. Koefisien X₁ sebesar 0,180 memiliki arti bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1 dan Pengendalian Internal dianggap konstan, maka kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,180. Koefisien X₂ memiliki nilai sebesar 0,710 yang berarti bahwa apabila variabel Pengendalian Internal meningkat sebesar 1 dan variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai dalam pengelolaan keuangan akan meningkat sebesar 0,710.

Pembahasan

1. Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan Kinerja Pegawai Bagian Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada UPT Pemasarakatan Kementrian Hukum dan HAM Kota Kendari. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai bagian pengelolaan keuangan di UPT Pemasarakatan Kota Kendari dinilai telah memiliki komitmen organisasi kerja yang tinggi pada penyelesaian pekerjaan. Dilihat dari seluruh tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi pada deskripsi variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa indikator yang paling tinggi yaitu indikator komitmen berkelanjutan dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap di UPT Pemasarakatan Kota Kendari.

Indikator Komitmen Afektif termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bagian pengelolaan keuangan UPT Pemasarakatan Kota Kendari mempunyai ketertarikan dan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

Indikator Komitmen Normatif termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Hal ini menunjukkan tanggung jawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama. Hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif Komitmen Organisasi berperan penting pada peningkatan kinerja Pegawai pada UPT Pemasarakatan Kementerian Hukum dan HAM Kota Kendari.

2. Pengendalian Internal berpengaruh dan signifikan Kinerja Pegawai Bagian Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila pengendalian internal mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Sebaliknya apabila pengendalian internal menurun, maka kinerja pegawai akan menurun pula.

Pengendalian internal menurut Wakhyudi (2018:18) merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan. Pengendalian internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal akan membawa dampak yang baik pada kinerja pegawai, terutama pada pegawai bidang pengelolaan keuangan untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua (H2) yaitu Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian pengelolaan keuangan pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh. Dengan begitu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada unit pelaksanaan teknis pemsarakatan di Kota Kendari.

Kurang efektifnya Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal yang dimiliki pegawai bidang pengelolaan keuangan dalam suatu instansi, dapat menimbulkan dampak negative pada Kinerja Pegawai tersebut. hal tersebut akan memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai bidang pengelolaan keungan , untuk melakukan kegiatan yang tidak etis, merujuk pada tindskan kecurangan seperti berkaitan dengan korupsi, penyuapan, konflik kepentingan, gratifikasi, dan pemerasan. Sebaliknya apabila Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai tinggi dan Pengendalian Internal berjalan dengan optimal, maka Kinerja Pegawai yang dihasilkan akan sangat baik. Dengan demikian Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh. Akan tetapi, penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mahennoko (2011) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari. Semakin besar Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Keuangan Pada UPT Pemasarakatan Kota Kendari.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan atas pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai bagian pengelolaan keuangan pada UPT Pemasarakatan Kementrian Hukum dan HAM Kota Kendari, yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan keuangan. Dengan menumbuhkan komitmen organisasi dalam instansi akan berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pengelolaan keuangan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan; 2) Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan keuangan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengendalian internal yang diterapkan pada instansi tersebut, maka semakin baik pula kualitas kinerja pegawai pengelolaan keuangan; 3) Komitmen organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan keuangan. Berpengaruh positif dan signifikan artinya semakin baik komitmen organisasi dan pengendalian internal yang diterapkan maka kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk memperkaya hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. Hasil penelitian mengandung implikasi bahwa pegawai diharapkan senantiasa meningkatkan mutu kualitas kinerjanya dengan memperbanyak membaca referensi terhadap cara meningkatkan mutu kinerjanya baik dari segi pekerjaan dan pelayanan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni: 1) Dalam penyebaran angket peneliti tidak mengetahui apakah responden memberikan kejujuran dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh; 2) Penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan informasi akuntansi terhadap keberhasilan usaha dan belum menggunakan variabel lain misalnya tingkat pendidikan dan lain-lain; 3) topik yang digunakan peneliti tergolong baru sehingga rujukan penelitian terdahulu serta buku-buku referensi yang dibutuhkan masih sedikit.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat membantu penelitian lebih baik khususnya mengenai kinerja pegawai pengelolaan keuangan, seperti variabel tingkat pendapatan pegawai, kepemimpinan, kompetensi, dan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Committee of Sponsoring Organization (COSO) of The Treadway Commission. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. COSO. Mei 2013.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2015). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi* (Edisi Ketiga, Cetakan Keempat). Jakarta: Salemba Empat.
- Pangestika. (2016). *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung*. (SI thesis, Fakultas Ekonomi).
- Priansa, Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta. Salemba Empat.
- Rudi Susanto. (2015). *Pengaruh Good Governance, Pegendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*. (Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional).
- Saretta, I. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*. Retrieved From: <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wakhyudi. (2018). *Soft Control Aspek Humanisme Dalam Sistem Pengendalian Internal*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.