

Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara

Vika Yosita¹, Diska Arliena Hafni²

^{1,2} Universitas Aisyiyah Yogyakarta

E-mail: yositavika07@gmail.com¹, diskaarliena@unisayogya.ac.id²

Article History:

Received: 15 Juni 2023

Revised: 22 Juni 2023

Accepted: 23 Juni 2023

Keywords:

Pengendalian Internal, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengendalian internal dan kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah yaitu seluruh pegawai honorer yang berada dipemerintahan daerah Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara dan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari pembagian kuisisioner. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya tercapainya tujuan suatu instansi pemerintahan tidak hanya tergantung pada laba yang diperoleh, peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Artinya keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya baik pegawai honorer maupun pegawai negeri. Setiap instansi pemerintahan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintahan tercapai. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi (Tika, 2006). Masing-masing organisasi memiliki perbedaan orientasi dan karakteristik yang mempengaruhi jenis budaya organisasi (Suyatno, 2022). Menurut Fathah (2017) akuntabilitas yang baik merupakan salah satu cara pemerintah dalam mewujudkan *good governance*.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya pengendalian intern dan pemberian kompensasi. Pengendalian intern bertujuan untuk mengarahkan dan menjamin bahwa strategi yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, oleh karena itu diharapkan pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Selain itu, adapula kompensasi yang diberikan guna memotivasi agar pegawai dapat bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu bentuk kompensasi kepada pegawai

adalah upah dan gaji (Simamora, 2006).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani, 2019). Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga asset, mendorong dan memperbaiki efisiensi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah diterapkan. Pengendalian internal sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan maka tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, pentingnya adanya pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengertian kompensasi Menurut (Sunyoto, 2012), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

Beberapa penelitian yang mengaitkan pengendalian intern dan kompensasi terhadap kinerja honorer (Wulandari, 2016), menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja pegawai namun ada pula yang menemukan pengaruh positif, sehingga semakin tinggi kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja. Apabila beban kompensasi terlalu besar dibandingkan dengan rata-rata industri, maka dapat berdampak secara ekonomis pada laba yang diperoleh suatu organisasi. Akibatnya diduga bahwa terdapat titik optimum dari besaran kompensasi terhadap kinerja. Agar kinerja para karyawan terus meningkat dan tentunya dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Agung et.al, 2019). Menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Rahman, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit internal, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Evaluasi berkala diperlukan untuk mengetahui apakah audit internal dalam perusahaan berjalan dengan baik atau tidak. Kompetensi karyawan perlu dievaluasi agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus diberikan tepat waktu agar karyawan bersemangat dalam bekerja (Nurhayati, 2021).

Kabupaten Buton Utara adalah sebuah kabupaten di provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia. Ibu kotanya yaitu Buranga. Kabupaten yang juga dikenal sebagai kabupaten butur ini terletak dipulau buton yang merupakan pulau terbesar diluar pulau induk kepulauan selawesi. Pemerintah daerah kabupaten buton utara memiliki 31 instansi yang bergerak pada pemerintahan. Setiap instansi yang berada di Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara memberikan penghargaan berupa bonus uang kepada pegawai honorer yang biasanya diberikan ketika masa penggajian di luar uang intensif. Bonus diberikan atas dasar adanya capaian kinerja yang diraih oleh pegawai honorer. Hal ini dilakukan oleh Setiap instansi yang berada dibuton utara Provinsi Sulawesi Tenggara karena setiap instansi tersebut sangat mengharapakan kinerja pegawai yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup instansinya.

Adanya pengendalian intern dapat mengarahkan para pimpinan bertanggungjawab dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas masing-masing

pegawainya agar tercapai kinerja pegawai sesuai yang diinginkan. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan juga timbal balik yang sesuai terhadap kontribusi para tenaga kerja honorer kepada instansi. Adapun adanya kompensasi yang baik diharapkan akan adanya peningkatan kinerja dari para pegawai honorer tersebut, yang tentunya akan berdampak positif bagi kedua pihak baik itu dari tenaga kerja itu sendiri dan juga instansi yang terkait.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti membuat sebuah rumusan masalah yaitu apakah pengendalian Intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada pemerintahan daerah kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada pemerintah daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, bagaimana pengendalian intern dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan perumusan masalah ini, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengendalian terhadap kinerja pegawai honorer pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai honorer dengan kompensasi pada pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, Untuk mengetahui dan menganalisa pengendalian intern dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terkait ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman peneliti tentang strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pemerintah Kabupaten Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara dalam penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Hafni dan Harventy (2013), GCG merupakan suatu struktur yang mengatur pola hubungan harmonis antara para *stakeholder* yang ada di dalam suatu organisasi. GCG merupakan suatu sistem pengecekan dan perimbangan kewenangan atas pengendalian suatu organisasi yang dapat membatasi pengelolaan yang salah dan penyalahgunaan aset organisasi. Suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan organisasi, pencapaian berikut pengukuran kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani, 2019). Oleh karena itu, pentingnya dilakukan penelitian ini untuk melihat kinerja pegawai sudah baik atau masih ada yang perlu ditingkatkan lagi kinerjanya. Pengendalian terhadap kinerja berpengaruh bagi peningkatan mutu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan yang optimal dilihat dari kinerja pegawai dan kesejahteraan yang dimiliki oleh pegawai. Apabila pegawai memiliki kinerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang mengalami penurunan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi dan penilaian mereka. Jika kinerja tidak sesuai

dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan UU No.43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang eksistensi pegawai honorer daerah menjelaskan bahwa tenaga honorer yang mempunyai masa kerja lebih banyak menjadi prioritas pertama untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal terdapat beberapa tenaga honorer yang mempunyai masa kerja yang sama, tetapi jumlah tenaga honorer melebihi lowongan formasi yang tersedia, maka diprioritaskan untuk mengangkat tenaga honorer yang berusia lebih tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yaitu Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Pengendalian Intern

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil satuan usaha lainnya, yang dirancang untuk mendapat keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal berikut: keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan undang-undang, dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi intern merupakan metode yang berguna bagi manajemen untuk menjaga kekayaan organisasi, meningkatkan. Menurut (Chung, 2015) pengendalian efektivitas dan efisiensi kinerja serta digunakan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem dan membantu operasional agar dapat terarah dengan baik. Pengertian system pengendalian intern menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) yang dikutip oleh Bambang Harta menyebutkan, system pengendalian intern meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah diterapkan

Menurut Sutabari (2004) Pengendalian intern merupakan pengendalian yang meliputi struktur organisasi dan semua cara serta alat-alat yang dikordinasikan dan digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam usaha, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Alasan perusahaan untuk menerapkan system pengendalian intern adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efisien. Tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan: keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi.

Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam tulisan (Sutrisno,2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain : menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Teori atribusi (Iksan dan Ishak, 2015) menjelaskan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang pemimpin yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab antara lain terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Oleh sebab itu, diperlukan sistem pengendalian untuk mengurangi penyebab terjadi tindakan yang tidak etis dan kecurangan.

Kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku yang tidak etis, seperti melanggar aturan atau prasyarat yang telah ditetapkan. Kesalahan-kesalahan tersebut dapat dikurangi dengan menerapkan system pengendalian intern yang baik. Pengendalian intern yang baik dan efektif dapat mencegah terjadinya perilaku tidak etis terhadap pegawai, sehingga selalu menaati serta melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Abbot *et al* (2002) menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif dapat mengurangi kecenderungan melakukan kesalahan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Taradipa (2017), Afriana (2020) dan Andayani (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Honorer

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Teori atribusi menyebutkan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab yang terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) dan eksternal. Kekuatan internal yaitu faktor faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha. Kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Green serta Mitchell dalam Glifandi, 2011). Seseorang cenderung akan melakukan suatu hal untuk mendapatkan kompensasi. Tindakan atau perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang dipengaruhi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, sesuai atau tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki tingkat

keyakinan yang tinggi, maka perilaku etis tersebut akan rendah.

Menurut Conyon (2016) menyatakan bahwa besaran kompensasi yang diberikan seiring dengan tingginya kinerja pegawai pada periode tersebut, apabila kinerja keuangan turun, maka kompensasi juga akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya. Namun, apabila pegawai mendapatkan kompensasi yang terlalu besar dibandingkan rata-rata industri dan tidak sesuai dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawabnya maka ikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja (Chen, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat titik optimum besaran insetif kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi atau perusahaan.

Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Bazighoh & Sari (2019) dan Satedjo & Kempa (2019) yang menyatakan bahwa tunjangan (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Honorer

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai honorer yang berada dipemerintahan daerah Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penelitian menggunakan metode *purposive sampling* untuk menentukan jumlah sampel penelitian. *Purposive sampling* adalah teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu sehingga dapat mendukung penelitian ini. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel pada penelitian ini yaitu pegawai honorer pada pemerintahan daerah Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara yang memiliki masa kerja selama minimal 6 bulan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, skala pengukur juga dilakukan yaitu Pernyataan yang tercantum dalam kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument pengukuran dalam bentuk kuesioner yang dikembangkan oleh penelitian

terdahulu. Setiap item diberiskor 1 sampai 5, yaitu nilai 5 = sangat setuju (SS), nilai 4 = setuju (S), nilai 3 = kurang setuju (KS), nilai 2 = tidak setuju (TS), dan nilai 1 = sangat tidak setuju (STS).

Instrumen Penelitian

Pada instrumen penelitian ini terdiri dari 3 komponen yaitu variabel, indikator dan nomor butir. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang pertama Pengendalian Intern (X1) yang dikutip dari (Rustini, 2015) di mana indikator-indikator yang digunakan adalah Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan yang tertera pada nomor butir pertanyaan 1-15. Yang kedua Komponesasi (X2) yang dikutip dari (Badriyah, 2017) di mana indikator-indikatornya adalah Gaji, Tunjangan dan Intensif yang tertera pada nomor butir pertanyaan 16-23. Ketiga yaitu Kinerja Pengawai yang dikutip dari (Sedarmayanti, 2011) dimana indikator-indikatornya Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan waktu yang tertera pada nomor butir pertanyaan 24-30. Adapun penyusunan instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1: Penyusunan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Butir
Pengendalian Intern (X1) (Rustini, 2015)	1. Lingkungan pengendalian	1, 2 dan 3
	2. Penilaian Resiko	4, 5 dan 6
	3. Aktivitas Pengendalian	7, 8 dan 9
	4. Informasi dan Komunikasi	10, 11 dan 12
	5. Pemantauan	13, 14 dan 15
Kompensasi (X2) (Badriyah, 2017)	1. Gaji	16 dan 17
	2. Tunjangan	18, 19 dan 20
	3. Intensif	21, 22 dan 23
Kinerja Pegawai (Sedarmayanti, 2011)	1. Kualitas	24, 25 dan 26
	2. Kuantitas	27 dan 28
	3. Ketepatan Waktu	29 dan 30
Total Pertanyaan		30 Pertanyaan

Sumber: Rustini (2015), Badriyah (2017) dan Sedarmayanti (2011)

Pengujian Keabsrahan Data

Uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu uji validitas Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Sedangkan uji reabilitas Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukur realibilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha cronbach (α), dimana biasanya realibilitas minimal 0,5. Konsep realibilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut, yaitu konsistensi.

Teknik Alalisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa Statistik parametrik adalah salah satu metode pengujian data yang ada di dalam statistik inferensial, di mana akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Tahapan analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian data dijadikan kesimpulan untuk populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai honorer yang berada dipemerintahan daerah Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuisisioner. Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan lama kerja. Data penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada pegawai honorer yang terdapat di empat instansi yaitu Bappeda, Dinas Pertanian, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Kesehatan dalam lingkup pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara dengan kriteria-kriteria responden yang telah ditentukan. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yakni dengan menyebarkan 100 kuesioner kepada responden yang berada pada 4 instansi dalam lingkup pemerintahan daerah Kabupaten Buton Utara sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Tingkat pengembalian kuesioner yaitu sebesar 100%.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua, yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. responden laki-laki berjumlah 47 orang atau sebesar 47% dan responden perempuan berjumlah 53 orang atau sebesar 53%. Hal ini menggambarkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari pada jumlah responden laki-laki. Berdasarkan lama kerja terdapat 11 orang bekerja selama 4 tahun atau sebesar 11%, yang bekerja selama 5 tahun 13 orang atau sebesar 13%, yang bekerja selama 6 tahun 13 atau sebesar 13%, yang bekerja selama 7 tahun 17 orang atau sebesar 11%, yang bekerja selama 8 tahun 8 orang atau sebesar 8%, yang bekerja selama 9 tahun 8 orang atau sebesar 8%, yang bekerja selama 10 tahun 14 orang atau sebesar 14%, yang bekerja selama 11 tahun 7 orang atau sebesar 7%, dan yang bekerja selama 12 tahun 9 orang atau sebesar 9%. Rekapitulasi jawaban atas pertanyaan (kuisisioner) yang diajukan kepada responden untuk setiap variable yang diuji yaitu Pengendalian Intern, Kompensasi dan Kinerja Pegawai ditampilkan pada tabel 2-4.

Tabel 2: Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Pengendalian Intern (X1)

[Item/ Butir	Frekuensi Jawaban Responden (F) & Persentase (%)										Rata- rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	0	0,00	1	1,00	9	9,00	44	44,00	46	46,00	4,35	Sangat Baik
X1.1.2	0	0,00	2	2,00	8	8,00	50	50,00	40	40,00	4,28	Sangat Baik
X1.1.3	0	0,00	0	0,00	9	9,00	46	46,00	45	45,00	4,36	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Lingkungan Pengendalian (X1.1)											4,33	Sangat Baik
X1.2.1	0	0,00	1	1,00	3	3,00	57	57,00	39	39,00	4,34	Sangat Baik
X1.2.2	0	0,00	2 5	25,00	3	3,00	38	38,00	34	34,00	3,81	Baik
X1.2.3	0	0,00	7	7,00	5	5,00	57	57,00	31	31,00	4,12	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Penilaian Risiko (X1.2)											4,09	Baik
X1.3.1	0	0,00	0	0,00	5	5,00	62	62,00	33	33,00	4,28	Sangat Baik
X1.3.2	0	0,00	1 2	12,00	17	17,00	42	42,00	29	29,00	3,88	Baik
X1.3.3	0	0,00	3	3,00	11	11,00	45	45,00	41	41,00	4,24	Baik
Rata-rata Indikator Aktivitas Pengendalian (X1.3)											4,13	Baik
X1.4.1	0	0,00	10	10,00	5	5,00	48	48,00	37	37,00	4,12	Baik
X1.4.2	0	0,00	0	0,00	2 1	21,00	55	55,00	24	24,00	4,03	Baik
X1.4.3	0	0,00	0	0,00	2 4	24,00	53	53,00	23	23,00	3,99	Baik
Rata-rata Indikator Informasi dan Komunikasi (X1.4)											4,05	Baik

X1.5.1	0	0,00	11	11,00	1 1	11,00	49	49,00	29	29,00	3,96	Baik
X1.5.2	0	0,00	1	1,00	1 7	17,00	52	52,00	30	30,00	4,11	Baik
X1.5.3	0	0,00	1	1,00	1 2	12,00	48	48,00	39	39,00	4,25	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Pemantauan (X1.5)											4,11	Baik
Rata-rata variabel Pengendalian Intern (X1)											4,14	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pernyataan responden pada variabel Pengendalian intern (X1) dengan nilai persepsi rata-rata sebesar 4,14 termasuk kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa indikator Lingkungan pengendalian (X1.1) dan aktivitas pengendalian (X1.3), mendapat perhatian lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu indikator penilaian risiko (X1.2), informasi dan komunikasi (X1.4) dan pemantauan (X1.5).

Indikator Lingkungan pengendalian (X1.1) dan aktivitas pengendalian (X1.3), menurut tanggapan responden termasuk kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 dan 4,24. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan yang sangat baik serta aktivitas pengendalian yang sangat baik dapat memudahkan dalam memilih suatu pekerjaan serta dapat mempengaruhi hasil kerja.

Indikator penilaian risiko (X1.2), Indikator informasi dan komunikasi (X1.4), dan Indikator pemantauan (X1.5) menurut tanggapan responden termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar (4,09), (4,05) dan (4,11) atau dalam kategori baik. Hal tersebut menjelaskan bahwa penilaian risiko yang baik dapat meminimalisir terjadinya masalah dalam bekerja, selain itu dengan informasi dan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukan dalam bekerja serta dengan melakukan pemantauan sebelum melaksanakan atau mengambil keputusan dalam bekerja sangat diperlukan sehingga dapat mengurangi kesalahan atau kerugian yang akan dialami saat bekerja.

Tabel 3: Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi (X2)

Item/ Butir	Frekuensi Jawaban Responde (F) & Persentase (%)										Rata-rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	0	0,00	0	0,00	16	16,00	58	58,00	26	26,00	4,10	Baik
X2.1.2	0	0,00	0	0,00	12	12,00	46	46,00	42	42,00	4,30	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Gaji (X2.1)											4,23	Sangat Baik
X2.2.1	0	0,00	8	8,00	29	29,00	36	36,00	27	27,00	3,82	Baik
X2.2.2	0	0,00	0	0,00	30	30,00	38	38,00	32	32,00	4,02	Baik
X2.2.3	0	0,00	2	2,00	26	26,00	31	31,00	41	41,00	4,11	Baik
Rata-rata Indikator Tunjangan (X2. 2)											3,98	Baik
X2.3.1	0	0,00	0	0,00	19	19,00	45	45,00	36	36,00	4,17	Baik
X2.3.2	0	0,00	0	0,00	9	9,00	54	54,00	37	37,00	4,28	Sangat Baik
X2.3.3	0	0,00	2	2,00	12	12,00	51	51,00	35	35,00	4,19	Baik
Rata-rata Indikator Insentif (X2. 3)											4,21	Baik
Rata-rata Variabel Kompensasi (X2)											4,14	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pernyataan responden pada variabel kompensasi (X2) dengan nilai persepsi rata-rata sebesar 4,14 yang termasuk dalam kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa indikator gaji (X2.1) termasuk dalam kategori sangat baik sehingga mendapat perhatian yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu indikator tunjangan (X2.2) dan indikator insentif (X2.2)

Indikator gaji (X2.1) menurut tanggapan responden termasuk kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 atau dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian gaji sesuai dengan kinerja yang sangat baik dapat mempengaruhi hasil kerja. Indikator tunjangan (X2.2) dan indikator insentif (X2.3) menurut tanggapan responden termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar (3,98) dan (4,21). Hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian tunjangan oleh instansi sesuai dengan kinerja yang dilakukan dapat mempengaruhi hasil kerja serta bahwa insentif yang diberikan instansi sesuai dengan harapan responden terhadap kinerja yang dilakukan.

Tabel 4: Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai Honorar (Y)

Item / Butir	Frekuensi Jawaban Responde (F) & Persentase (%)										Rata-rata Skor	Kategori
	STS (1)		TS (4)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	0	0,00	7	7,00	8	8,00	60	60,00	25	25,00	4,03	Baik
Y1.1.2	0	0,00	0	0,00	7	7,00	41	41,00	52	52,00	4,45	Sangat Baik
Y1.1.3	0	0,00	0	0,00	4	4,00	62	62,00	34	34,00	4,30	Sangat Baik
Rata-rata Kualitas Kerja (Y1.1)											4,26	Sangat Baik
Y1.2.1	0	0,00	0	0,00	13	13,00	49	49,00	38	38,00	4,04	Baik
Y1.2.2	0	0,00	9	9,00	18	18,00	54	54,00	19	19,00	3,83	Baik
Rata-rata Kuantitas Kerja (Y1.2)											3,94	Baik
Y1.3.1	0	0,00	0	0,00	13	13,00	56	56,00	31	31,00	4,18	Baik
Y1.3.2	0	0,00	1	1,00	10	10,00	56	56,00	33	33,00	4,21	Baik
Rata-rata Ketepatan Waktu (Y1.3)											4,20	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)											4,13	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pernyataan responden pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai persepsi rata-rata sebesar 4,13 termasuk dalam kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa kualitas kerja (Y1.1) mendapat perhatian yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu indikator kuantitas kerja (Y1.2) dan indikator ketepatan waktu (Y1.3). Indikator kualitas kerja (Y1.1) menurut tanggapan responden termasuk kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Hal ini menjelaskan bahwa kualitas kerja yang sangat baik dapat mempengaruhi hasil kerja dalam pencapaian tujuan instansi. Indikator kuantitas kerja (Y1.2) dan indikator ketepatan waktu (Y1.3) menurut tanggapan responden termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94 dan 4,20 atau dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa kuantitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan bagi instansi dan pegawai lainnya yang bersangkutan serta ketepatan waktu dapat mempengaruhi keputusan bekerja pada pegawai.

Setelah semua data telah lulus uji asumsi klasik, maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil

dari uji analisis regresi linier berganda akan ditampilkan pada tabel 5.

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	11.399	2.202		5.177	.000		
1 X1	-.011	.089	-.013	2.127	.000	.998	1.002
X2	.099	.104	.096	2.109	.001	.998	1.002

Berdasarkan tabel 5 maka diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.399 + -0,011X_1 + 0,099X_2 + e$$

Uji statistic t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penilaian uji t dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil uji t ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.399	2.202		5.177	.000
1 X1	-.011	.089	-.013	2.127	.000
X2	.099	.104	.096	2.109	.001

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diketahui:

1. Variabel *pengendalian Intern* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.127 atau lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan <0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu H1 diterima atau *pengendalian intern* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel *kompensasi* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.109 atau lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan <0.001 atau lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu H2 diterima atau *Kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengendalian Intern Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil signifikansi dari variabel Pengendalian Intern menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.127 atau lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan <0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu H1 diterima atau *pengendalian intern* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X1 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi atau t-hitung lebih besar dari t-tabel. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini bisa dilihat

dari rata-rata skor tanggapan responden terhadap item ini yang berada pada kategori baik. Apabila pegawai honorer memiliki tingkat kesadaran pengendalian intern yang tinggi akan sangat mempengaruhi hasil kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian intern maka akan semakin tinggi juga hasil kinerja tiap pegawai honorer.

Berdasarkan hasil uji analisis faktor, indikator yang paling dominan membentuk variabel pengendalian intern adalah indikator ketiga yaitu aktivitas pengendalian dimana aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Menurut Hafni (2013) manajemen yang berorientasi pada akuntansi keberlanjutan memberikan pengakuan akan pentingnya pengambilan keputusan manajemen dan akuntansi untuk keberlanjutan organisasi. Teori dalam ilmu manajemen dan akuntansi menyatakan bahwa ada sejumlah pengaturan keputusan akan keberlanjutan organisasi yang mana informasi akuntansi akan memberikan dukungan yang diperlukan sebagai dasar untuk menilai tindakan yang akan diambil oleh organisasi.

Pada Bapenda Provinsi setiap unit kerja masing-masing pegawai honorer aktivitasnya dipantau oleh pimpinan divisi sehingga terjadinya risiko sangat kecil seperti ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, unit kerja yang mendapatkan informasi tidak valid atau kesalahan dalam bekerja akan segera ditangani sehingga ada tindakan yang akan meminimumkannya. Sedangkan indikator yang paling kecil adalah indikator pertama yaitu lingkungan pengendalian yang tidak berjalan dengan seharusnya seperti evaluasi terkait pelaksanaan pada masing-masing unit kerja dan pemeriksaan kesesuaian antar standar yang berlaku masih belum optimal sehingga akan merugikan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasso (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian intern terhadap kinerja sehingga dari hasil penelitian terdahulu ini semakin memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai honorer pada Pemerintahan Kab Buton Utara.

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel *kompensasi* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.109 atau lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan <0.001 atau lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu H_2 diterima atau *Kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikansi atau t -hitung lebih besar dari t -tabel. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dan hipotesis sebelumnya dapat diterima.

Pemberian kompensasi yang mempunyai indikator gaji, tunjangan dan insentif menjadi acuan bagi seluruh pegawai honorer Bapenda Provinsi untuk meningkatkan kinerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap kompensasi adalah insentif. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi yang telah diberikan kepada pegawai honorer pada Pemerintahan Kab Buton Utara sangat diapresiasi oleh pegawai honorer, sehingga apa yang diharapkan oleh pihak Bapenda Provinsi dari pemberian kompensasi itu sendiri telah tercapai dengan baik yaitu berupa kinerja pegawai honorer yang berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) mengungkapkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompensasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga menjadi variabel yang Sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengendalian Intern dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, Pengendalian intern dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan bagi pihak Pemerintahan Kab Buton Utara Bagi agar selalu menjaga kompetensi pegawai dalam pemahaman tentang pengendalian intern serta perlunya melakukan tindakan evaluasi terutama dalam segi keterlibatan atas tugas yang diberikan, rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap instansi dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dengan adil, jujur dan transparan karena dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan hasil yang memuaskan. Bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai seperti pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan pemahaman yang dimiliki sehingga penelitian ini lebih menarik.

DAFTAR REFERENSI

- Abbot, H. P. (2002). *The Cambridge Introduction to Narrative*. -: Cambridge UP.
- Afriana, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 176-184.
- Agung, D. S, Purnamasari, P & Pirmansah, Y. (2019). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1 (1), 29-37.
- Andayani, I. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45-54.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bazighoh, N. & Sari. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper*, 1068- 1076.
- Chen. (2013). *Towards green trust: the influences of green perceived quality, green perceived risk and green satisfaction*. -: Management decision
- Chung. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Interen Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Akuntansi dan Bisnis.
- Conyon. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan*. -: Skripsi Akuntansi dan Bisnis.
- Dito, A. H. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Fathah, Rigel Nurul. (2017). *Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus*

- Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Desa Wijirejo Kecamatan Pandak-Kabupaten Bantul Tahun 2016/2017). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia*. 2(2), 1–21.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glifandi, M. F. (2011). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafni, Diska Arliena & Harventy, Gina. (2013). Membingkai Good Corporate Governance Amal Usaha Muhammadiyah dalam Kerangka Amanah. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 14 (2), 85-95.
- Hafni, Diska Arliena. (2013). Analisis Wacana Kritis: Menguak Moralitas dan Profesionalisme Bisnis dalam Praktik Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 3 (2), 465-478.
- Iksan, Arfa dan Ishak, Muhammad. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lasso, Ananta Budi. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 5 (11), 1-15.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nurhayati, S. M. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Audit Internal Kompetensi. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 37 (1).
- Rahman, E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Sumedang). Sumedang: STIE Sebelas April Sumedang.
- Rustini, N. K. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelolaan Anggaran*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Sesilya. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MODERN WIDYA TEHNICAL Cabang Jayapura. *Jurnal AGORA*, 5 (3), 1-9.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE-UMK.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suyatno, Suyatno. (2022). Strategy for Developing Organisational Culture in the Public Organisation of Research and Development in Indonesia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9 (7), 1-17.
- Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, 2 (1), 27-38.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Bhumi Aksara.
- Wulandari. (2016). Pengaruh Penerapan E-Filling, Tingkat Pemahaman Perpajakan dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 5 (2), 107-122.