

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG**

Yil Mustopa¹, Maidiana Astuti H², Dewi Sukmasari³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Informasi Naskah

Update Naskah:

Dikumpulkan: 18 November 2021

Diterima: 04 Januari 2022

Terbit/Dicetak: 28 Januari 2022

Keywords:

*internal control, benefits and
employee performance*

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal control and benefits on employee performance at PTUN. The sample was determined by saturated sampling technique and obtained 42 PTUN employees. This research is a type of quantitative research. Data analysis methods used in this study include reliability test, validity test, R2 determination test, multiple regression analysis test, f test, t test (partial). The results of the study indicate that the internal control variables and allowances have a positive and significant effect on employee performance at the Bandar Lampung State Administrative Court as seen from the significant value of 0.000 0.05. The results of this study are expected that the internal control variables can be used as guidelines by management in improving employee performance.

A. PENDAHULUAN

Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian internal dalam perusahaan besar sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, pentingnya adanya pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana di dalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang sangat penting sehingga perlu diperhatikan di dalam perusahaan.

Tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Agustina (2018), pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan “Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi”. Pemberian tunjangan kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pemerintah terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi dan bagian komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean government and good governance. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. Tunjangan kinerja penting diberikan oleh pegawai agar pegawai semakin loyal dengan instansi di mana tempat mereka tersebut, sehingga pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi (Susanty, 2017). 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.

Berdasarkan situs berita online Sindonews.com diungkapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) (2018), ada 30% atau sekitar 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, mereka dinilai semau sendiri sehingga kinerjanya di bawah target yang diharapkan. Besarnya PNS yang tak maksimal ini jelas sangat membebani pemerintah. Apalagi pemerintah telah beberapa kali menaikkan gaji serta memberikan tambahan tunjangan kepada mereka. Fenomena selanjutnya yang peneliti lihat adalah adanya pembinaan dan pengawasan oleh PTTUN Medan yang dilaksanakan rutin setiap dua semester dalam satu tahun, dan pada tahun 2020 dikarenakan efek dari pandemi covid-19, maka pada tahun 2020 hanya dilakukan satu kali dalam setahun yang dilakukan pada tanggal 7 s/d 9 September 2020.

B. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, kehandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku (Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 319) (Dewi

2017). Menurut Bazigho dan Sari (2019) Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan pengawas, manajemen dan personal lain dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar (*reasonable assurance*) tentang pencapaian tujuan yang akan tercapai yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan dan ketaatan terhadap hukum yang berlaku (COSO, 2013).

H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tunjangan

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi (Najoan; Pangemanan; Tangkere, 2018). Tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebutkan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Menteri dan Staf Ahli

H2: Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Profil Objek Penelitian

Menggunakan data primer yang di peroleh dari sumber asli secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung, dan sampel seluruh pegawai PTUN Bandar Lampung. Menurut Sugiyono (2018) bahwa teknik penentuan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu merupakan metode *sampling jenuh*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Alat yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada pegawai PTUN Bandar Lampung. Dan menggunakan Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Tidak Setuju (TS)
- 3) Netral (N)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat Setuju (SS)

Teknik Pengolahan data

Dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program SPSS (*statistical package for socialsciences*) versi 20 for windows. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) dari *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini

n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS, dimana hasil analisis hasil dapat dilakukan dengan membaca kolom Corrected Item Total Correlation (CITC). Apabila koefisien pada kolom CITC $\geq 0,5$ maka instrument penelitian dinyatakan valid, sedangkan jika nilai CITC $\leq 0,5$ maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid dan harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yaitu $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows versi 2.0.0.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode one shot atau pengukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji Static Cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Static Cronbach's alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018)

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda yang menunjukkan pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta PI + \beta T + e$$

Uji Hipotesis

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentasi variasi dependen pada model dapat diterangkan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2$

Uji F

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian dilakukan berdasarkan probabilitas signifikan lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diujicobakan terhadap 39 responden yang dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka berstatus valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka berstatus tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Variabel	Indikator	Nilai Corrected Item (r hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Pengendalian Internal	Lingkungan	.654	0,05	0,316	Valid
	Pengendalian	.823	0,05	0,316	Valid
	Penilaian Resiko	.650	0,05	0,316	Valid
	Aktivitas	.865	0,05	0,316	Valid
	Pengendalian	.745	0,05	0,316	Valid
	Informasi dan Komunikasi	.685	0,05	0,316	Valid
		.691	0,05	0,316	Valid
	Pemantauan	.720	0,05	0,316	Valid
		.803	0,05	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel Pengendalian Internal (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < 0.05 (alpha) atau nilai r hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan atau jika nilai r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dari output yang diperoleh, menyatakan bahwa dari 9 item pertanyaan variabel pengendalian internal dinyatakan valid, karena nilai yang didapatkan yaitu r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan semua butir pertanyaan untuk variabel pengendalian internal adalah valid sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisa lebih lanjut

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan

Variabel	Indikator	Nilai Corrected Item (r-hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Tunjangan	Upah Pokok	.882	0,05	0,316	Valid
		.864	0,05	0,316	Valid
		.875	0,05	0,316	Valid
	THR	.862	0,05	0,316	Valid
		.835	0,05	0,316	Valid
		.879	0,05	0,316	Valid
	Insentif	.879	0,05	0,316	Valid
		.807	0,05	0,316	Valid
		.866	0,05	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel Tunjangan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < 0.05 (alpha) atau nilai r hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan atau jika nilai r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dari output yang diperoleh, menyatakan bahwa dari 9 item pertanyaan variabel tunjangan dinyatakan valid, karena nilai yang didapatkan yaitu r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan semua butir pertanyaan untuk variabel tunjangan adalah valid sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Nilai Corrected Item (r hitung)	Sig	R tabel	Kriteria
Kinerja	Kualitas	.878	0,05	0,316	Valid
	Kuantitas	.790	0,05	0,316	Valid
	Ketetapan Waktu	.760	0,05	0,316	Valid
	Efektivitas	.799	0,05	0,316	Valid
	Kemandirian	.867	0,05	0,316	Valid
	Komitmen Kerja	.833	0,05	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai sig < 0.05 (alpha) atau nilai r

hitung > r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan atau jika nilai r hitung < r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dari output yang diperoleh, menyatakan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, karena nilai yang didapatkan yaitu r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dalam kuesioner penelitian ini adalah 0,959. Nilai ini lebih besar dari 0,70 atau (0,959 > 0,70) sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konstan:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	24

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel independen Pengendalian Internal = 0,415, Tunjangan = 0,081 dengan konstanta sebesar 6,790. Dengan demikian dapat dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,790 + 0,415 + 0,081 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai presentasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinasi sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.701	1.22388

Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 45,542 > 3,24 F_{tabel}. Dengan demikian variabel bebas yaitu pengendalian internal dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.435	2	68.217	45.542	.000 ^b
	Residual	53.924	36	1.498		
	Total	190.359	38			

Uji t

Hasil output uji t menggunakan *SPSS ver.20.00 for windows*, dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.790	2.293		2.961	.005
1	Pengendalian Internal	.415	.082	.676	5.057	.000
	Tunjangan	.081	.051	.212	1.586	.121

Tabel 7 di Berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat dilihat bahwa:

1. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,057 > 2,028 t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PTUN Bandar Lampung. Sehingga hipotesis satu (H1) diterima.
2. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,121 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,586 < 2,028 t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PTUN Bandar Lampung. Sehingga hipotesis dua (H2) ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan uraian di atas yang disajikan sebagai pembahasan pengendalian internal dan tunjangan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja usaha. Dari hasil data di atas setelah diolah. Adapun pembahasan tiap variabel sebagai berikut.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini pegawai merasa pengendalian internal dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini dijalankan PTUN Bandar Lampung sudah memenuhi aturan yang baik, begitu juga dalam prosedur dan kebijakan dari instansi. Pengendalian internal merupakan upaya untuk mencegah kemungkinan penyimpangan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan, yang dilakukan oleh pegawai. Komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, lalu pada PTUN Bandar Lampung terdapat pembagian tugas dan pada suatu fungsi tidak boleh melaksanakan semua tahap suatu transaksi, karena jika semua fungsi disatukan, maka akan meningkatkan terjadinya pencatatan transaksi yang tidak sebenarnya dan tidak dapat dipercaya kebenarannya dan sebagai akibatnya terjadi kesalahan penginputan aset serta tidak terjamin kebenaran pelaporan keuangan .

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh *COSO* yaitu Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pada PTUN Bandar Lampung tersebut semua pegawai baik ketua, wakil ketua, hakim, kesekretariatan, panitera dan pegawai lainnya bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, karena semua pegawai memiliki peran dalam pengendalian internal, sehingga pengendalian internal tidak dapat berjalan dengan baik apabila ada salah satu pegawai yang tidak menjalankan peran dalam Pengendalian Internal. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Taradipa (2017), Afrina (2020) dan Andayani (2016) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini terjadi kemungkinan yang disebabkan oleh indikator-indikator Upah, gaji, Bonus, Insentif yang tidak sesuai dengan keinginan responden. Dilihat dari jawaban responden bahwa pegawai honorer yang mempunyai persepsi bahwa tunjangan yang diterima masih kurang memadai. Akibatnya, responden atau pegawai sehingga tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, hal ini terjadi dikarenakan di suatu instansi pemerintahan hanya pegawai negeri sipil (PNS) yang mendapatkan tunjangan jabatan, kinerja dan sebagainya, tetapi untuk pegawai honorer hanya mendapatkan gaji pokok tanpa mendapatkan tunjangan maupun bonus dari PTUN Bandar Lampung, dan untuk tunjangan yang diterima oleh PNS itu diatur oleh pemerintah, tepatnya pada PTUN Bandar Lampung tunjangan pegawai di lingkup mahkamah agung di atur oleh KMA RI No 210/KMA/SK/VIII/2020. Oleh karena itu, tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Bazighoh & Sari

(2019), Sari (2019), Kempa (2017) yang menyatakan bahwa tunjangan (kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh pengendalian internal dan tunjangan terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa tunjangan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian internal dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PTUN Bandar Lampung.

Saran peneliti

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi, pengalaman kerja, penggunaan sistem informasi akuntansi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan dapat mempertimbangkan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja organisasi serta dalam pengambilan keputusan pengambilan *reward* dan *announcement*.

REFERENSI

- Agustina, R., & Afriana, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Auto service Delta Niaga Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 13 No. 1.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntanika, Vol. 5 No. 1*.
- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. Durham, North Carolina, May (2013)
- Dewi, C. K. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jom Fekon, Vol. 4 No. 1*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri Sosio ekonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 14 Nomor 1*.
- Haryono, P. N. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Perkreditan Rakyat Karang malang Sragen*. Skripsi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.