

**PENGARUH REMUNERASI DAN SISTEM PENGENDALIAN  
INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
PERTANAHAN KABUPATEN BADUNG**

**Kadek Ayu Putri Dwiyantri<sup>1</sup>  
I Ketut Yudana Adi<sup>2</sup>  
Made Christin Dwitrayani<sup>3</sup>**

**Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>**  
email : ayuputridwiyantri@gmail.com

**Abstract**

*Badung National Land Agency is a government agency that has the task of carrying out affairs in the field of land and spatial planning. With this responsibility, the government provides remuneration as one of the ways to improve employee performance and of course with a good internal control to achieve the goals set. This study aims to determine the effect of remuneration and internal control systems on employee performance at the Badung National Land Agency. Data was obtained by distributing questionnaires to civil servant with certain criteria at the Badung National Land Agency. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence on the variable remuneration and internal control system on employee performance, it can be seen that the  $F$  count value is  $39.055 > F$  table is  $2.72$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The results of this study also showed that the  $t$ -count value of the remuneration variable was  $(3,801)$ , the internal control system  $(2,487)$  was greater than the table  $(1,669)$ , so it was stated that there was an influence on employee performance. In the determination test, there is an effect of  $49.9\%$  of the independent variables (remuneration and internal control systems) on the dependent variable (employee performance). Meanwhile, as much as  $50.1\%$  is influenced by other variables and is not included in this regression analysis, such as work culture, work motivation, competence, and accounting informationsystems.*

**Keywords:** remuneration, internal control system, employee performance

**PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (SDM). Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam birokrasi dan memiliki fungsi inti dalam memberikan pelayanan yang

baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM ASN diharapkan dapat menghasilkan inovasi baru serta pelayanan yang efektif dan efisien sehingga tercipta kepuasan yang tumbuh dari masyarakat sebagai penerima layanan dan SDM yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai pada

Kementrian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional dalam konteks reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bertata pemerintahan yang baik adalah dengan pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja.

Remunerasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan

kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Pemberian remunerasi yang baik akan membuat pegawai merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuannya organisasi (Hadiati, 2001:50).

#### **Target dan Realisasi DIPA Th. 2011-2013 Kantor Pertanahan Kabupaten Badung**

| No. | Tahun | Target (Rp)   | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|-----|-------|---------------|----------------|----------------|
| 1.  | 011   | 8.527.126.000 | 5.107.319.300  | 81,54 %        |
| 2.  | 012   | 8.083.316.000 | 2.315.052.584  | 68.10 %        |
| 3.  | 013   | 1.022.271.000 | 5.626.522.246  | 74.33 %        |

Sumber : Laporan Realisasi Anggaran Kantor Pertanahan Kab. Badung Th. 2019

Berdasarkan tabel diatas persentase tidak stabil terjadi dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 hal ini diakibatkan karena masih rendahnya realisasi dari target yang sudah ditetapkan setiap tahunnya, ini mencerminkan Kinerja pegawai kurang baik. Hal ini dapat diakibatkan karena pemberian gaji yang relatif kecil dan pemberian gaji

yang sama baik bagi pegawai berkinerja tinggi maupun pegawai yang berkinerja rendah.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 113 tahun 2014 tentang pemberian tunjangan kinerja pegawai di Lingkungan Badan Pertanahan Nasional RI dibayarkan terhitung mulai bulan Juli 2014.

#### **Target dan Realisasi DIPA Th. 2016-2018 Kantor Pertanahan Kabupaten Badung**

| No. | Tahun | Target (Rp)    | Realisasi (Rp)  | Persentase (%) |
|-----|-------|----------------|-----------------|----------------|
| 1.  | 2016  | 24.253.148.000 | 19.375.401.065  | 79.89          |
| 2.  | 2017  | 20.191.637.000 | 16.975.868.724  | 84.07          |
| 3.  | 2018  | 23.969.851.000 | 21.269.7999.432 | 88.74          |

Sumber : Laporan Realisasi Anggaran Kantor Pertanahan Kab. Badung Th. 2019

Data diatas menunjukkan perubahan persentase realisasi anggaran dan target Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) telah meningkat setiap tahunnya setelah diberlakukannya kebijakan tentang adanya remunerasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.

Selain pemberian remunerasi kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Menurut PP nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1, sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara

berkelanjutan oleh para pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan dari suatu organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, yang menjadi fondasi dari pengendalian ini adalah sumber daya manusia di dalam organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai instansi pemerintah.

Hasil evaluasi pengendalian internal BPK tahun 2017 pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia untuk Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) ([www.atrbpn.go.id](http://www.atrbpn.go.id)). Namun, masih terdapat beberapa kelemahan yang menjadi temuan dari hasil pemeriksaan BPK di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Selain itu, pada tanggal 10 Desember tahun 2019 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi masih belum menerima usulan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dan dinyatakan bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Badung masih harus meningkatkan kesiapannya terutama dari segi sumber daya manusianya ([www.bpnbadung.info](http://www.bpnbadung.info)). Kondisi ini tidak terlepas dari masih lemahnya pengendalian intern yang tercermin dari kegagalan dalam mengembangkan kesadaran dan budaya pengendalian, kurangnya komitmen pejabat pengawas dan

struktural dalam melakukan proses pengendalian.

Pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan “*clean and good governance*”, tetapi pada pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan berkualitas tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dan pengendalian internal yang baik dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang wajib diperhatikan dan dibanahi kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti **Pengaruh Remunerasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Remunerasi

Remunerasi menurut Ruky (2006:9) adalah imbalan dengan cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Mondy dan Noe (1993:394) juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Komponen remunerasi menurut Mondy dan Noe (1993:443) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidaklangsung.

- a. Remunerasi finansial langsung merupakan pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus,

dan komisi.

- b. Remunerasi tidak langsung yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, dll.

Remunerasi non finansial merupakan kepuasan pegawai yang diperoleh saat bekerja. Indikator dari remunerasi menurut Hasibuan (2009:120), yaitu: Ikatan Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin. Sistem pengendalian internal. Pengendalian yang baik menurut Tugiman (2006) berarti kegiatan organisasi baik dan efisien, laporan keuangan atau informasi dari organisasi dapat dipercaya, dan manajemen dalam organisasi patuh terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi/ instansi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Sistem pengendalian intern terdiri dari 5 unsur, yaitu: Lingkungan pengendalian, Penilaian risiko, Aktivitas pengendalian, Informasi dan komunikasi, Pemantauan pengendalian intern. Kinerja pegawai

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang atau divisi dengan menggunakan kemampuan dan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Samsudin, 2005:159). Kinerja adalah

hasil dari tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Menurut (Sedarmayanti, 2001:51), aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan ukuran yaitu: Kualitas kerja, Ketetapan waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008:24).

H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.

Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Semakin baik pengendalian internalnya maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik, begitu pula sebaliknya.

H2: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.

Pengaruh Remunerasi dan sistem pengendalian internal secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Remunerasi berupa tunjangan kinerja digunakan sebagai motivasi bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pengendalian intern juga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena pegawai merasa harus memenuhi segala tugas dan fungsi pokok yang telah dibebankan kepadanya.

H3 : Remunerasi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Badung

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data-data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring) dan diolah dalam skala pengukuran (Sugiyono, 2009).

### Populasi dan Sampel

Populasi sebesar 169 yang terdiri dari 102 pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan 67 berstatus sebagai ASN. Metode pengambilan sampel penelitian ini yaitu dengan metode *purposive sampling*. Peneliti memutuskan sampel penelitian ini adalah karyawan berstatus sebagai ASN dan memiliki masa kerja satu tahun keatas (masa

kerja > 1 tahun) maka diperoleh sampel sebanyak 67 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan kuesioner.

### Teknik Analisis Data Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:52) Uji Validitas yang dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel, jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:48) uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, untuk mengetahui tingkat kehandalan. Jika variabel- variabel tersebut *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal.

### Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2016:154)

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik *Kolmogorv-Smirnov* (Uji K-S). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai signifikan hitung >0,05 maka data distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016:103).

### Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5%

maka disimpulkan tidak terjadi heterokendastisitas (Ghozali, 2016:138).

#### Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016: 99) Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016:96). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berlaku juga sebaliknya, jika nilai probabilitas > 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2013) mendefinisikan analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel

independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

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

#### Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2016:95).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian uji validitas yang menyatakan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari 67 sampel menunjukkan bahwa semua item pernyataan semua indikator adalah valid. Hal ini berarti semua item instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

### Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* atas variabel  $X_1$  sebesar 0,85, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,899 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,900. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada dalam kuesioner untuk semua variabel ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

**Tabel Hasil Uji Normalitas Data secara Statistik**

| Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |      |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------------|------|----|-------|--------------|----|------|
| Statistic                       |      | df | Sig.  | tatistic     | df | Sig. |
| Unstandardized Residual         | ,076 | 67 | ,200* | ,968         | 67 | ,082 |

Sumber: Data Primer (2020)

Table diatas menyatakan seluruh variable memiliki nilai sig.

0,200 > 0,07 maka data terdistribusi normal.

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

|   |            | Collinearity Statistics |       |
|---|------------|-------------------------|-------|
|   |            | Tolerance               | VIF   |
| 1 | (Constant) |                         |       |
|   | Skor_X1    | ,445                    | 2,249 |
|   | Skor_X2    | ,445                    | 2,249 |

Sumber: Data Primer (2020)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa X1 mempunyai nilai *tolerance* 0,445 dan nilai VIF 2,249, X2 mempunyai nilai *tolerance* 0,445 dan nilai VIF 2,249, Dengan

demikian karena semua nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka kesimpulannya adalah tidak ada multikolonieritas antar independen dalam model ini.

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Unstandardized Coefficients |          |            |       | Standardize d Coefficients Beta | t      | Sig. |
|-----------------------------|----------|------------|-------|---------------------------------|--------|------|
| Model                       | B        | Std. Error |       |                                 |        |      |
| 1                           | Constant | 10,609     | 2,338 |                                 | 4,538  | ,000 |
|                             | Skor_X1  | -,115      | ,067  | -,296                           | -1,715 | ,091 |
|                             | Skor_X2  | -,038      | ,056  | -,118                           | -,681  | ,498 |

Sumber: Data Primer (2020)

Pada tabel diatas, menunjukan hasil bahwa semua nilai signifikan pada setiap variabel lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), sehingga variabel remunerasi dan sistem pengendalian internal tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

**Tabel Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 8,446      | 3,849                          | 2,195 | ,032 |
|       | Skor_X1                     | ,419       | ,110                           | ,478  | ,000 |
|       | Skor_X2                     | ,230       | ,092                           | ,313  | ,015 |

Sumber: Data Primer (2020)

Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel remunerasi memiliki nilai  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  yang artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $3,801 > 1,669$ ). Hal ini berarti  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis adalah variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai  $p\text{-value}$   $0,015 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $2,487 > 1,669$ ), Hal ini berarti  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**

|   |                   | Sum of Model Square s | df | Mean Square | F             | Sig.              |
|---|-------------------|-----------------------|----|-------------|---------------|-------------------|
| 1 | <b>Regression</b> | 1102,075              | 2  | 551,037     | <b>39,055</b> | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual          | 903,000               | 64 | 14,109      |               |                   |
|   | Total             | 2005,075              | 66 |             |               |                   |

Sumber: Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel di atas di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $39,055 > F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ ,

sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama).

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|
|       | B                           | Std. Error |                                |
| 1     | (Constant)                  | 8,446      | 3,849                          |
|       | Skor_X1                     | ,419       | ,110                           |
|       | Skor_X2                     | ,230       | ,092                           |

Sumber: Data Primer (2020)

$Y = 8,446 + 0,419 X_1 + 0,230 X_2 + e$   
Nilai konstanta sebesar 8,446 artinya jika nilai variabel bebas

remunerasi ( $X_1$ ) dan sistem pengendalian internal ( $X_2$ ) sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai

(Y) nilainya positif sebesar 8,446. Dengan demikian berarti jika tidak ada perubahan atau variabel bebas konstan maka kinerja pegawai adalah sebesar 8,446. Koefisien regresi variabel X1 bertanda positif sebesar 0,419 menunjukkan bahwa jika X1

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi variabel X2 bertanda positif sebesar 0,230 menunjukkan bahwa jika X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | td. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|---------------|
| 1     | ,711 <sup>a</sup> | ,506     | ,499              | 3,903                     | 2,083         |

Sumber: Data Primer (2020)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,499 atau 49,9%. Jadi variabel remunerasi dan sistem pengendalian internal dapat menjelaskan 49,9% variasi kinerja karyawan dan sisanya 50,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja dan pelatihan.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Remunerasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Berdasarkan uji secara parsial variabel remunerasi memiliki nilai *p-value* 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung > *t* tabel, (3,801 > 1,669), Hal ini berarti Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar remunerasi maka akan semakin baik kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung.

Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai *p-value* 0,015 < 0,05 artinya

signifikan, sedangkan *t* hitung > *t* tabel, (2,487 > 1,669), Hal ini berarti Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar sistem pengendalian internal maka akan semakin baik kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Remunerasi dan Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Badung. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 39,055 > *F* tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka kesimpulannya Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh remunerasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten

Badung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian KabupatenBadung.
2. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanian KabupatenBadung.
3. Remunerasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di KantorPertanian Kabupaten Badung berpengaruh secara simultan.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dari penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan atau instansi lain sebagai obyek penelitian dan menambah variabel lain seperti budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi dan sistem informasi akuntansi.
2. Disarankan kepada Kepala Kantor Pertanian Kabupaten Badung beserta Seluruh Pejabat Pengawas dan Struktural agar memperhatikan dan mengembangkan sistem pemberian remunerasi berdasarkan pada grade pegawai, penilaian disiplin pegawai serta para pimpinan jugadiharapkan mempunyai sistem pengendalian internal yang pasti sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkankinerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Achmad S Ruky. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*.

PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBMSPSS 19*. Edisi ke 5. Badan Penertib Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2013. *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program amos versi 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 23*. Edisi ke 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Mondy R. Wayne & Noe Robert M. 1993. *Human Resource Management* . Allyn and Bacon. USA.

PP RI Nomor113 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pertanian Nasional Republik Indonesia.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.Bandung.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.Bandung.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Sri Hadiati WK, SH, MBA. 2001. *Manajemen SDM, Keuangan, dan Materil : Bahan Ajar Diklatpim*. Lembaga Administrasi Negara-RI.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. CV Alfabeta. Bandung.

Tugiman, Hiro. 2006. *Standar Profesional Audit Internal*. Cetakan ke sembilan. Kanisius. Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

[www.atrbpn.go.id](http://www.atrbpn.go.id).

[www.bpnbadung.info](http://www.bpnbadung.info).