

**ANALISIS BUDAYA KERJA, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP), DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURAKARTA**

Supadi <sup>1)</sup>, Sriyanto <sup>2)</sup>, Rima Parawati Bala<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi, STIE Atma Bhakti Surakarta <sup>1)</sup>, STIE Atma Bhakti Surakarta <sup>2),3)</sup>

sriyanto.kra@gmail.com <sup>1)</sup>, parawatibala32@gmail.com <sup>3)</sup>

**Abstrak**

*Tujuan riset ini mengkaji secara empiris efek dari budaya kerja, SPIP, kompensasi terhadap kinerja pegawai baik pengujian secara partial dan keseluruhan. Dari 73 pegawai DLH Surakarta dipakai sebagai sampel. Seluruh data dari konstruk riset ini dikumpulkan via kuesioner. Dari data terkumpul, item seluruh konstruk telah memenuhi validity dan reliability test. Analisis regresi linier berganda dipakai sebagai alat atau teknik data analisis. Hasil riset budaya kerja, SPIP, kompensasi memiliki efek positif signifikan pada kinerja pegawai.*

**Kata kunci:** Budaya Kerja, SPIP, Kompensasi, Kinerja

**ANALYSIS OF WORK CULTURE, GOVERNMENT INTERNAL CONTROL SYSTEM (SPIP), AND COMPENSATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN SURAKARTA CITY ENVIRONMENTAL SERVICE**

**Abstract**

*The purpose of this research is to empirically examine the effects of work culture, SPIP, compensation on employee performance both partial and overall testing. 73 employees of DLH Surakarta were used as the sample. All data from the research constructs were collected via questionnaire. From the data collected, the items of all constructs have met the validity and reliability test. Multiple linear regression analysis was used as a tool or data analysis technique. The research results of work culture, SPIP, compensation have a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** Work Culture, SPIP, Compensation, Performance

**A. PENDAHULUAN**

ASN dalam pandangan *organization public*, akan menentukan layanan berkualitas bagi masyarakat, ASN harus mampu berkinerja unggul agar harapan publik senantiasa terpenuhi dan memuaskan. Sikap perilaku pegawai DLH Surakarta erat kaitannya performa yang dihasilkan, suatu performa unggul berdaya saing inilah menjadi orientasi penting bagi instansi, karena performa tujuan akhir yang akan dicapai organisasi. Mangkunegara (2017) memberikan batasan kinerja sebagai hasil ataupun suatu capaian setelah ASN menyelesaikan *job* atau tugas pekerjaan hal ini bisa mencakup *quality* dan *quantity*.

Fokus masalah menekankan fenomena riset terkait kebiasaan penyimpangan atau perilaku negatif, hal ini mengganggu efektifitas organisasi, nampak kerja santai, tidak

berdisiplin, kurang bisa bekerja tim, orientasi kualitas rendah. Gejala ini menjadi masalah yang mengindikasikan kinerja menurun, penyebab diantaranya budaya kerja.

Budaya kerja merujuk perilaku didasari pemahaman pada aturan ataupun *value* yang mengatur dan memedomi ASN bekerja sesuai tujuan instansi. Setiap ASN pada instansi perlu didorong berperilaku sesuai harapan dan tujuan serta mengarahkan kebersamaan sehingga tujuan akan tercapai (Rahayu, 2018). Riset Sanjaya (2020); Habdullah dkk (2020) menyebutkan ada *link* positif budaya kerja pada performa. Temuan tersebut memperoleh bukti empiris performa unggul dikarenakan budaya kerja senantiasa ditingkatkan.

Lingkup pemerintahan, performa ASN juga perlu dukungan sistem pengendalian intern (SPIP). Sistem ini penting diterapkan untuk memastikan apakah semua ASN mampu bekerja dengan baik, sesuai program serta tujuan yang telah digariskan instansi. SPIP merujuk pada proses menyeluruh dari aktivitas secara kontinu, baik oleh level manajerial dan bawahan untuk meyakinkan apakah tujuan instansi dapat dicapai melalui perilaku kerja positif tanpa ataupun menghindari penyimpangan yang tidak diinginkan (Istiqomatunnisa, 2017). Riset sebelumnya menemukan link positif SPIP pada kinerja pegawai.

Aspek lain juga sangat menentukan apakah ASN berperforma baik yaitu kompensasi. Dijelaskan oleh Panggabean (2012) imbalan dari suatu instansi sebagai suatu bentuk penghargaan bagi pekerja disebut kompensasi. ASN umumnya menghendaki apa yang sudah diberikan kepada organisasi akan memperoleh imbalan sepadan dengan kontribusinya. Pegawai bisa saja mengeluh ataupun menyatakan tidak merasa puas, maka hal tersebut tendensi adanya ketidakadilan ataupun ketidakwajaran imbalan yang diterima. Masalah ini secara tidak langsung membuat kinerja akan menurun. Riset Widodo (2018); Kurniawan (2018) memperoleh suatu hasil konsisten terkait kompensasi pada kinerja, ada *link* positif dari keduanya. Jika performa unggul semakin meningkat, disebabkan adanya kompensasi yang semakin positif. Jadi dari riset tersebut memperoleh bukti empiris adanya *link* positif kompensasi pada performa unggul.

Setelah penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan pegawai dinilai sesuai indikator/standar evaluasi instansi, hasilnya baik kuantitas serta kualitas dinamakan kinerja pegawai. Aspek evaluasinya juga beragam tergantung dari instansi, seperti kapabilitas, disiplin, kualitas, tanggung jawab, loyalitas, kerjasama (Mangkunegara, 2017).

Faktor ini oleh Rahayu (2018) merujuk perilaku didasari suatu pemahaman terhadap aturan serta nilai yang bisa mengatur dan melandasi ASN mampu bekerja sesuai tujuan instansi. Individu dalam instansi tertentu motivasi untuk berperilaku sesuai tujuan, selanjutnya harapan dan tujuan yang sesuai bisa mengarahkan suatu kebersamaan sehingga tujuan instansi lebih mudah tercapai (Rahayu, 2018).

Faktor ini menurut PP 60/2008, merujuk proses integral terus-menerus dari para level pemimpin dan bawahan meyakinkan apakah tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif efisien sesuai harapan. Aspek SPIP juga menekankan pada berbagai perilaku bertendensi pada pelaporan keuangan, keamanan aset, serta penyimpangan atau indisipliner ASN.

Faktor ini oleh Robbins & Judge (2015) merujuk pada penghargaan dari instansi karena jasa pekerja yang telah diberikan, bentuknya bisa finansial ataupun tidak berupa uang. Namun kedua bentuk tersebut tetap memegang kendali sebagai faktor penentu kepuasan ataupun performa.

Masalah yang dirumuskan, apakah budaya kerja, SPIP, kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai? Tujuan riset, menganalisis budaya kerja, SPIP, kompensasi efeknya dalam meningkatkan kinerja pegawai DLH Surakarta. Hasil dari riset ini tentunya akan berkontribusi bagi instansi, terkait peningkatan performa pegawai DLH dari aspek budaya kerja, SPIP, kompensasi.

Temuan Sanjaya (2020); Habdullah dkk (2020); Istiqomatunnisa (2017); Tolley *et al.* (2017); Widodo (2018); Kurniawan (2018) mengkonfirmasi adanya *link* positif budaya kerja, SPIP, kompensasi pada performa, ketiga anteseden ini memiliki efek positif pada performa. Ketiga konstruk yang diteliti dalam penelitian ini diduga akan mempengaruhi secara positif pada kinerja pegawai DLH Surakarta.

H<sub>1</sub>: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>2</sub>: SPIP berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## B. METODE PENELITIAN

Riset ini memakai *descriptive kuantitatif* sebagai metode penelitian. Populasi semua ASN DLH Surakarta. Sebagian populasi dipakai sebagai sampel yaitu 73 ASN dengan *random sampling technique*. Semua item konstruk diuji kualitasnya melalui *validity* dan *reliability* test. Regresi linier ganda sebagai alat analisis, sebelumnya uji prasyarat agar didapat model tidak bias/ *BLUE*.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Instrumen

Keseluruhan dari item konstruk telah melalui perhitungan dan teruji *validity* maupun *reliability*, dibuktikan dari *output* olahan data SPSS v.24.

**Tabel 1.**  
**Validity tes**

Item	r <sup>-hit</sup>			Y	r-tab
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>		
1	0,825	0,897	0,762	0,969	0,235
2	0,841	0,814	0,732	0,907	
3	0,674	0,707	0,659	0,929	
4	0,868	0,683	0,785	0,969	
5	0,797	0,850	0,680	0,907	
6	0,717	0,728	0,748	0,929	

7	0,739	0,704	0,895
8	0,704	0,645	0,944
9	0,845	0,799	
10	0,864	0,760	

Sesuai Tabel 1 diatas diketahui, seluruh konstruk atau variabel prediktor maupun variabel dependen dari riset ini telah memenuhi kualitas data dalam hal *validity* instrumen, dengan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r$  pada tabel yang ditetapkan sebesar 0,235.

**Tabel 2.**  
**Uji Reliability**

Variabel	Alpha	Standar
X <sub>1</sub>	0,877	0,6
X <sub>2</sub>	0,931	
X <sub>3</sub>	0,894	
Y	0,978	

Merujuk Tabel 2 di atas, diperoleh simpulan dari seluruh variabel prediktor ataupun dependen variabel yang digunakan sudah memenuhi kualitas dalam hal kehandalan atau *reliability* instrumen, bukti ini terlihat nilai alpha dari seluruh konstruks memiliki angka lebih besar dari daftar *Alpha* yang ditetapkan yaitu 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Model dari riset ini telah memenuhi beberapa asumsi yang dipersyaratkan model. Hasil pengujian, mengindikasikan model penelitian yang baik atau tidak bias karena residualnya normal. Model juga bebas dari bias akibat korelasi antar prediktor, selain itu seluruh prediktor dari riset ini tidak memberikan hasil pengaruh signifikan pada residual absolut atau bebas dari bias *heterocedastisity*. Bukti dari olahan SPSS bisa dilihat sebagai berikut.

**Tabel 3.**  
**Asumption tes Model**

Asumption tes	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	$p\ value\ (0,314) > 0,05$	Residual normal
Multikolinieritas	$Tolerance\ (0,985; 0,947; 0,945) > 0,1$ $VIF\ (1,021; 1,106; 1,108)$	Bebas multikolinieritas
Heteroskedastisitas	$p\ value\ (1,015; 1,056; 1,058) > 0,05$	Bebas Heteroskedastisitas

### Pengujian Hipotesis

Sebagai kelanjutan dari tahap analisis data, dilakukan testing pada setiap hipotesis melalui hasil olahan SPSS seperti berikut.

**Tabel 4.**  
**Regresi Linier Berganda Analysis**

Variabel Independen	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Konstanta	-22,126		
X <sub>1</sub>	0,372	4,226	0,000

X <sub>2</sub>	0,317	3,523	0,000
X <sub>3</sub>	0,410	4,556	0,001
F <sub>hitung</sub>		20,491	0,000
Adjusted R <sup>2</sup>		0,448	

Secara serempak budaya kerja, SPIP, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sig. *F-test* < 0,05. Secara menyeluruh (holistik) dari tiga prediktor yang diteliti jika menunjukkan peningkatan, artinya kinerja pegawai juga akan meningkat. Uji ini menandakan model telah fit atau layak.

Adjusted R<sup>2</sup> 0,448 mengindikasikan hasil bahwa semua prediktor ini memiliki kontribusi pada performa pegawai 44,8% lalu sisanya dapat dijelaskan faktor lainnya. Faktor-faktor lain yang dimaksud bisa saja berupa kualitas pelaporan keuangan, partisipasi anggaran, dan masih banyak faktor lainnya.

Uji hipotesis:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sig. *t-test* < 0,05 (H<sub>1</sub> diterima). Tanda parameter yang dihasilkan menunjukkan positif menandakan jika ada peningkatan budaya kerja artinya kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. SPIP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sig. *t-test* < 0,05 (H<sub>2</sub> diterima). Tanda parameter yang dihasilkan menunjukkan positif menandakan jika SPIP semakin tinggi artinya kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sig. *t-test* < 0,05 (H<sub>3</sub> diterima). Tanda parameter yang dihasilkan menunjukkan positif menandakan jika ada peningkatan kompensasi artinya kinerja pegawai juga akan meningkat.

## PEMBAHASAN

Setelah melalui hipotesa testing, riset ini secara positif mengindikasikan adanya efek budaya kerja pada performa pegawai. Budaya kerja jika semakin kuat artinya ASN akan berperilaku secara positif untuk bekerja dengan sesuai pedoman yang telah disepakati bersama tanpa adanya pelanggaran dan didasari kesadaran dari individu. Jika faktor ini semakin ditingkatkan akan membuat ASN bekerja maksimal dan performa unggul mudah dicapai. Bukti dari temuan empiris ini mengkonfirmasi temuan Sanjaya (2020); Habbullah dkk (2020) bahwasanya terdapat *link* positif budaya kerja pada performa.

Setelah melalui hipotesa testing, riset ini secara positif mengindikasikan adanya efek SPIP pada performa pegawai. SPIP penting diterapkan di instansi agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik. Dari temuan mengindikasikan, adanya persepsi positif ASN terkait sistem pengendalian intern yang diterapkan di instansinya. Perilaku dari aktivitas ASN tersebut ditandai seperti ASN telah paham dengan deskripsi pekerjaannya, setiap *job* atau tugas diselesaikan dengan tanggung jawab, alur kas di instansi juga telah dipahami dengan baik, memahami bagaimana laporan keuangan disusun dengan handal, paham tentang pengelolaan keuangan. Selain itu telah dilakukan evaluasi pada performa seluruh ASN dan pengawasan dengan secara terprogram berkesinambungan. Bukti dari temuan empiris ini mengkonfirmasi

temuan Istiqomatunnisa (2017); Tolley *et al.* (2017); bahwasanya terdapat *link* positif SPIP pada performa.

Setelah melalui hipotesa testing, riset ini secara positif mengindikasikan adanya efek kompensasi pada performa pegawai. Faktor ini dalam upaya pemotivasian penting sekali bagi pemimpin, Karena pegawai berharap keadilan dan kelayakan atas penghargaan yang diterima. Balas jasa berasaskan pada adil, wajar, layak suatu pedoman penting yang harus dijalankan pada setiap instansi termasuk DLH Surakarta. Pegawai akan bekerja maksimal mencurahkan hasil terbaiknya demi kemajuan instansi, jika harapan dari kompensasi tersebut telah sesuai atau ada keseimbangan antara hak bekerja dengan imbalan dari instansi. Jika semakin positif imbalan diterima pegawai artinya akan semakin merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini tidak berhenti pada satu titik saja, melainkan akan berdampak pada sikapnya dan perilaku yang dihasilkan juga berkontribusi pada performa unggul menuju peningkatan daya saing. Organisasi akan semakin memperoleh *benefit* jika kebijakan kompensasinya dijalankan sesuai prinsip MSDM, selain memperoleh ASN yang puas dan loyal juga akan berkontribusi pada peningkatan performa unggul. Bukti dari temuan empiris ini mengkonfirmasi temuan Widodo (2018); Kurniawan (2018); bahwasanya terdapat *link* positif kompensasi pada performa pegawai.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat efek positif signifikan budaya kerja, SPIP, kompensasi pada kinerja pegawai DLH Surakarta terbukti dari pengujian secara individual melalui uji t. Penelitian empiris ini konsisten dengan temuan sebelumnya, seluruh prediktor memiliki *link* positif pada kinerja pegawai. Seluruh prediktor yang digunakan pada riset ini perlu mendapat peningkatan, kontribusinya cukup besar dalam mendukung performa ASN ataupun instansi

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Habdullah, K., Mei Indrawati, dan Muninghar. 2020. Pengaruh Kompensasi, Budaya Instansi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bojonegoro. *JMM Online*, 4(5), 774-788.
- Istiqomatunnisa. (2017). Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada SKPD Kabupaten Siak). *JOM Fekon*, 4(1), 724-738.
- Maharani, F. L., Prita, S., dan Maria, W. S. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13(2), 57-59.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Rahayu, E.S. Pengaruh Budaya Kerja, Integritas dan Kepercayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1), 34-50.
- Robbins & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Salemba Empat : Jakarta.
- Sanjaya, F.A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 24-29.
- Tolley, S. S., Ridwan, & Kasim, M. Y. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis*, 5(2), 179-190.