

ANALISIS KINERJA BANK UMUM PEMERINTAH DI KOTA PURWOKERTO

Oleh :

Havid Sularso¹⁾, Dwiwiyati Astogini¹⁾, Aghastama Firmandha Kharisma Putra²⁾

E-mail : hvd1208@gmail.com

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

²⁾Alumni

ABSTRACT

The performance of Bank Organizational, reflecting the quality of public banking functions, such as collecting and distributing funds and providing other services. Performance of the organizational in order to relize a good Bank, it takes a good of internal control system. It is stated in Circular Letter of Bank Indonesia No. 5/22/DPNP/2003 dated 23 September 2003, regarding that the internal control system as guidelines for commercial banks, will be able to help control activities, include directors and commisioners in managing and controlling the risk that may effect the performace of the organization of the bank. Another element that is thought to affect the performance of the bank organizations is the compensastion. Darsono (2001) states that a person who satisfied the compensation, will not compromise the reaction in form of actions that lead to corruption. Corrupton that occurs, will affect the achievement of organizational goals, which in turn will affect negatively on the performance of the organization.

Based on this, an interesting study conducted to assess the performance of the bank organization, in term of aspects of the internal controll system and the compensation. The purpose of this study was to analyze the determinant of bank organizational performance, among the internal control system and compensation.

The research sample were seventy seven employees of state comercial bank, from 331 populations. Taken with proportional sampling technique. Primary data were collected through a survey with the aid of a qesionnaire.

In addition, interviews were conduct with representatives of each banks, to assess the policy of internal control system, as well as the compensation applied by the company.

Secondary data also used, such as financial data for the period 2013 from each bank.

The analysis shows that the internal control system and the compensation are important determinant of organizational performance of banks, and the compensation factor is the most influential factor on the performance of the organizational of the bank.

Keywords : *Internal control system, the compensation, and organizational performance of banks.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran perbankan di era globalisasi dan perdagangan bebas seperti sekarang ini benar – benar amat dirasakan keberadaannya. Tingginya arus perputaran uang yang terjadi di dunia perbankan tentu sangat memberi arti bagi perkembangan perekonomian pada berbagai sektor.

Fungsi utama bank sebagai salah satu lembaga keuangan yang bertugas menghimpun, menyalurkan dana, dan memberikan jasa – jasa lain dapat dinilai lewat kinerja organisasinya. Hal ini disebabkan karena kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Yuda, 2012:5). Pada lembaga keuangan bank dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi menjadi penentu mengenai seberapa efektifkah lembaga tersebut mampu melaksanakan fungsi – fungsinya secara maksimal.

Guna mencapai kinerja perbankan yang baik, atau terwujudnya tujuan secara maksimal dan wajar, bank memerlukan adanya suatu sistem pengendalian intern yang baik. Hal ini disebutkan di dalam Surat Edaran Bank Indonesia No.5/22/DPNP tanggal 29 September 2003 mengenai pedoman standar sistem pengendalian intern bagi bank umum bahwa kegiatan pengendalian akan dapat membantu direksi termasuk komisaris bank dalam mengelola dan mengendalikan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penerapan sistem pengendalian intern bagi perbankan sendiri dapat dilakukan melalui operasional perbankan, prosedur, dan struktur organisasi (Bastian dan Suhardjono, 2006:92).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan sistem pengendalian intern dengan kinerja organisasi salah satunya dilakukan oleh Bier Jannah (2010) yang meneliti tentang hubungan sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pasaraya Manggarai Jakarta tersebut, diketahui bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi perusahaan. Kesimpulan tersebut sejalan dengan hasil penelitian John (2011) mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan *Medipoint Industries* di Uganda menghasilkan kesimpulan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi. Kedua hasil penelitian di atas juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuda (2012). Penelitian yang dilaksanakan pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya ini menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja organisasi.

Apabila sistem pengendalian intern berhubungan dengan kinerja dari segi sistem yang terdiri atas kebijakan dan proses atau prosedur, maka elemen lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kompensasi. Henry Simamora (2006:442) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat agen bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal. Bertindak sesuai keinginan prinsipal disini, tentunya kinerja organisasi akan semakin maksimal karena terbebas dari berbagai tindakan penyimpangan agen yang dapat mengganggu jalannya operasi organisasi. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa seseorang yang terpuaskan kompensasinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindak korupsi (Darsono, 2001). Tindak korupsi yang dikemukakan tersebut nantinya akan mengganggu proses pencapaian tujuan

organisasi atau dengan kata lain akan mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja organisasi.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja organisasi, salah satunya dilakukan oleh Tsai (2003) pada perusahaan di Taiwan. Berdasarkan penelitian tersebut Tsai (2003) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi khususnya bonus atas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Temuan tersebut serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kehinde (2012). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kehinde (2012) pada tiga perusahaan besar di Nigeria, strategi kompensasi memiliki potensi dan efek yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang mana lebih jauh lagi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kedua hasil penelitian di atas mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja organisasi juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Furtado, Aquino dan Meira (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Furtado, Aquino dan Meira (2012), meneliti hubungan antara kompensasi yang berupa bonus bagi karyawan terhadap kinerja organisasi perusahaan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem kompensasi bonus terhadap karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan kedua penelitian yang telah disebutkan sebelumnya mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja organisasi di mana terdapat suatu pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja organisasi. Artinya, apabila kompensasi yang diterapkan pada karyawan baik, maka kinerja organisasi perusahaan akan semakin baik juga.

Sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulu mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, penelitian ini menggabungkan dua variabel independen yaitu sistem pengendalian intern dan kompensasi untuk menganalisis bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Pemilihan objek penelitian pada lembaga keuangan bank pemerintah juga menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian di atas, menarik dilakukan penelitian mengenai faktor penentu kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank, dilihat dari aspek sistem pengendalian intern dan kompensasi.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi merupakan faktor penentu utama kinerja organisasi bank umum pemerintah di Kota Purwokerto?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis faktor penentu kinerja organisasi ditinjau dari aspek sistem pengendalian intern dan kompensasi pada bank umum pemerintah di Kota Purwokerto.

Manfaat

1. Aspek Praktis

Bagi lembaga keuangan bank pemerintah, penelitian ini nantinya diharapkan akan mampu menjadi bahan pertimbangan untuk terus berupaya mengembangkan sistem pengendalian intern dan pemberian kompensasi yang lebih baik lagi agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan mampu meraih hasil yang maksimal.

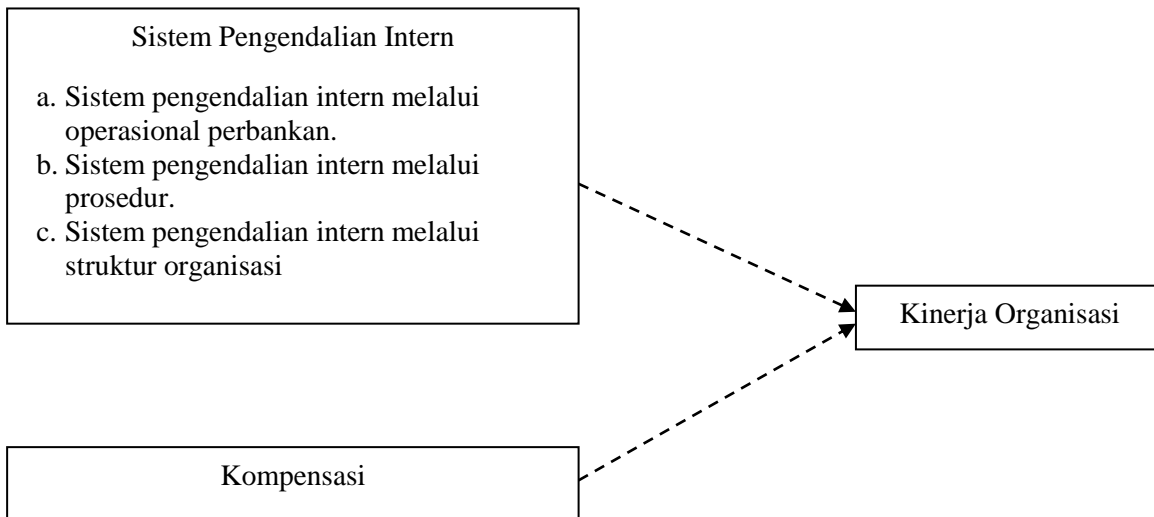
2. Aspek Teoritis

Bagi Akademisi, diharapkan mampu menambah wawasan mengenai pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi dalam hubungannya terhadap kinerja organisasi perusahaan khususnya yang bergerak di bidang perbankan dengan lebih baik lagi.

MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Model Penelitian

Model Penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

- - - - - ► = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Kompensasi merupakan faktor penentu utama kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto.

METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sistem pengendalian intern, kompensasi, dan kinerja organisasi bank pada bank – umum pemerintah di Kota Purwokerto.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka – angka tersebut (Nanang, 2010:19)

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor cabang bank – bank pemerintah yang terdapat di Kota Purwokerto, yaitu Bank BRI, BNI, dan BTN. Penelitian ini tidak dilaksanakan di kantor cabang Bank Mandiri yang mana merupakan salah satu bank milik pemerintah. Hal ini disebabkan karena terdapat kendala di dalam permohonan ijin penelitian yang tidak disetujui.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor cabang bank pemerintah di Kota Purwokerto yaitu Bank BRI, BNI, dan BTN.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *proportional sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dengan rumus di atas maka jumlah sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{331}{1 + (331) \cdot (0,1)^2} = \frac{331}{4,31} \\ &= 76,79 = 77 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebesar 76,79 dibulatkan menjadi 77. Dengan perincian tiap-tiap bank secara proporsional sebagai berikut:

| Bank | Populasi | Perhitungan | Sampel |
|---------------|------------|-------------------------------|-----------|
| Bank BRI | 150 | $(150/331) \times 77 = 34,89$ | 35 |
| Bank BNI | 128 | $(128/331) \times 77 = 29,77$ | 30 |
| Bank BTN | 53 | $(53/331) \times 77 = 12,32$ | 12 |
| Jumlah | 331 | | 77 |

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer digunakan untuk variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi yang diperoleh dari responden secara langsung dengan kuesioner serta dilakukan sesi wawancara singkat dengan perwakilan masing – masing bank pemerintah guna mendalami keadaan sebenarnya mengenai sistem pengendalian intern maupun kompensasi yang ada di perusahaan. Data sekunder digunakan untuk variabel kinerja organisasi yang diperoleh dari laporan keuangan bank untuk tahun 2013.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan metode survei di mana data dikumpulkan dengan menanyai karyawan melalui pembagian daftar pertanyaan atau kuesioner (Istijanto:2005) untuk variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi. Selanjutnya penelitian ini menggunakan dokumentasi yaitu laporan keuangan bank untuk variabel kinerja organisasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Definisi Konseptual dan Operasional

Definisi konseptual dan operasional masing – masing variabel baik variabel independen maupun dependen dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

a. Definisi konseptual dan operasional sistem pengendalian intern

COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) menjelaskan bahwa pengendalian intern merupakan sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku. Penerapan sistem pengendalian intern bagi perbankan dapat dilakukan melalui operasional perbankan, prosedur, dan struktur organisasi (Bastian dan Suhardjono, 2006:92). Pada penelitian ini, responden diminta memberikan tanggapan mengenai penerapan sistem pengendalian intern pada perusahaan di mana mereka bekerja. Tanggapan dari masing – masing responden mengenai penerapan

sistem pengendalian intern bagi perbankan yang terdiri atas sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan, sistem pengendalian intern melalui prosedur, dan sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi dihimpun melalui alat bantu kuesioner. Pemberian skor pada kuesioner untuk variabel independen (X_1) sistem pengendalian intern yang terdiri dari 3 sub variabel yaitu sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan, sistem pengendalian intern melalui prosedur dan sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi dilakukan dengan menggunakan skala Guttman. Skala Guttman merupakan skala yang menginginkan jawaban tegas seperti jawaban “benar-salah”, “ya-tidak”, atau “pernah – tidak pernah”. Untuk tanggapan positif “ya” berdasarkan jawaban responden terhadap indikator masing – masing sub variabel sistem pengendalian intern diberi skor 1. Sedangkan untuk tanggapan negatif “tidak” berdasarkan jawaban responden terhadap indikator masing – masing sub variabel sistem pengendalian intern diberi skor 0.

b. Definisi konseptual dan operasional kompensasi

Menurut Hasibuan (2000:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Simamora (2006) menjelaskan konsep kompensasi yang biasa diterapkan pada perusahaan terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial.

Pada penelitian ini, responden diminta memberikan tanggapan mengenai kompensasi yang telah diterima dari perusahaan baik dari jenis finansial maupun non finansial. Tanggapan dari masing – masing responden mengenai kompensasi yang telah diterima dari perusahaan baik dari jenis finansial maupun non finansial dihimpun melalui alat bantu kuesioner. Pemberian skor pada kuesioner untuk variabel independen (X_2) kompensasi dilakukan dengan menggunakan skala Guttman. Skala Guttman merupakan skala yang menginginkan jawaban tegas seperti jawaban “benar-salah”, “ya-tidak”, atau “pernah – tidak pernah”. Untuk tanggapan positif “ya” berdasarkan jawaban responden pada item pertanyaan terhadap kompensasi yang telah diterima dari perusahaan baik dari jenis finansial maupun non finansial diberi skor 1. Sedangkan untuk tanggapan negatif “tidak” berdasarkan jawaban responden pada item pertanyaan terhadap kompensasi yang telah diterima dari perusahaan baik dari jenis finansial maupun non finansial diberi skor 0.

c. Definisi konseptual dan operasional kinerja organisasi

Ernawan (2011) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja organisasi bank sebagai lembaga keuangan dapat dilihat pada beberapa faktor seperti disebutkan dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) No.6/10/PBI/2004 yaitu, *Capital Adequacy Ratio (CAR)*, *Non Performing Loan (NPL)*, *Return On Assets (ROA)*, dan *Loan to Deposit Ratio (LDR)*.

Pemberian skor untuk variabel dependen (Y) kinerja organisasi bank dilakukan dengan memberi nilai 3, 2, atau 1 sesuai peringkat rasio CAR, NPL, ROA, dan LDR

masing – masing bank dibandingkan dengan lainnya. Penjelasan lebih detail dapat dilihat seperti di bawah ini :

- 1) Bank dengan rasio CAR atau *Capital Adequacy Ratio* (Penyertaan modal bank yang ikut membiayai aset beresiko) yang paling besar di antara ketiga bank pemerintah yang diteliti akan mendapat nilai 3. Selanjutnya untuk rasio CAR terbesar kedua, maka bank tersebut akan mendapat nilai 2, dan yang terakhir yaitu dengan rasio CAR yang paling rendah akan mendapat nilai 1. Nilai 3 diberikan kepada bank dengan rasio CAR tertinggi karena lebih mampu dalam menanggung dampak dari aset bank yang beresiko seperti kredit, penyertaan modal, dan tagihan kepada bank lain. Bank dengan rasio CAR yang tinggi menunjukkan bahwa bank tersebut memiliki tingkat solvabilitas atau kemampuan untuk melunasi kewajibannya dengan baik. Rasio CAR yang tinggi juga menunjukkan bahwa bank tersebut ikut mendanai aset bank yang beresiko dengan modal mereka sendiri dalam jumlah yang besar di samping menyertakan dana pihak ketiga atau nasabah. Sehingga dengan penyertaan pendanaan yang besar untuk aset beresiko dari pihak bank, dana pihak ketiga atau nasabah akan semakin aman.
- 2) Bank dengan rasio NPL atau *Non Performing Loan* (Kredit macet) yang paling kecil di antara ketiga bank pemerintah yang diteliti akan mendapat nilai 3. Selanjutnya untuk rasio NPL terkecil kedua, maka bank tersebut akan mendapat nilai 2, dan yang terakhir yaitu dengan rasio NPL yang paling besar akan mendapat nilai 1. Nilai 3 diberikan kepada bank dengan rasio NPL yang paling kecil karena memiliki tingkat kredit bermasalah lebih kecil terhadap jumlah keseluruhan kredit dibandingkan dengan bank lainnya. Tingkat kredit bermasalah yang rendah menunjukkan bahwa bank tersebut mampu mengelola kredit pada debitur dengan baik.
- 3) Bank dengan rasio ROA atau *Return on assets* (Tingkat kemampuan pengelolaan aset bank dalam menghasilkan keuntungan) yang paling besar di antara ketiga bank pemerintah yang diteliti akan mendapat nilai 3. Selanjutnya untuk rasio ROA terbesar kedua, maka bank tersebut akan mendapat nilai 2, dan yang terakhir yaitu dengan rasio ROA yang paling rendah akan mendapat nilai 1. Nilai 3 diberikan kepada bank dengan tingkat ROA yang tertinggi karena memiliki kemampuan pengelolaan aset yang lebih baik dalam menghasilkan laba dibandingkan bank lainnya. Tingkat ROA yang tinggi menunjukkan bahwa bank tersebut memiliki kemampuan rentabilitas yang tinggi, yaitu kemampuan untuk menghasilkan laba dalam periode tertentu.
- 4) Bank dengan rasio LDR atau *Loan to Deposit Ratio* (perbandingan tingkat kredit terhadap dana pihak ketiga) yang paling kecil di antara ketiga bank pemerintah yang diteliti akan mendapat nilai 3. Selanjutnya untuk rasio LDR terkecil kedua, maka bank tersebut akan mendapat nilai 2, dan yang terakhir yaitu dengan rasio LDR yang paling besar akan mendapat nilai 1. Nilai 3 diberikan kepada bank dengan tingkat LDR yang paling kecil karena mampu menyalurkan kredit kepada debitur dengan tidak melebihi jumlah keseluruhan dana yang diperoleh dari berbagai sumber. Tingkat LDR yang rendah menunjukkan bahwa bank mampu mengelola penyaluran kredit dengan lebih selektif dan efisien.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan korelasi *product moment*, yaitu dengan derajat kebebasan $(df) = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$ maka :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

b. Uji Reliabilitas

Teknik koefisien *Alpha Cronbach* digunakan dalam mengukur reliabilitas, yaitu suatu ukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu responden dan berguna untuk mengukur “kebaikan” dari suatu pengukur (Jogiyanto, 2011:44). Menurut Jogiyanto (2011) reliabilitas dikatakan baik apabila besarnya alpha mendekati nilai 1, sehingga item-item pertanyaan dalam penelitian dapat diandalkan. Apabila koefisien alpha lebih kecil atau kurang dari 0,6, maka menunjukkan tidak adanya konsistensi jawaban responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat *asymptotic significant (two tailed)*. Apabila hasil *asymptotic significant (two tailed) > alpha* ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan data telah terdistribusi normal. Sedangkan apabila hasil *asymptotic significant (two tailed) < alpha* ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi dengan normal. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan situasi adanya korelasi di antara variabel – variabel bebas (Sritua, 2006:14). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model atau tidak adanya hubungan antar variabel independen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan yang lain. Pengujian ini

dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi tiap variabel independen lebih besar daripada nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model regresi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

1. Analisis Regresi

Regresi linear berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto (Y). Model regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja organisasi

a = konstanta

X_1 = variabel sistem pengendalian intern

X_2 = variabel kompensasi

b_1 - b_2 = koefisien regresi

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS) versi 21.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial, untuk itu digunakan uji t. Kriteria pengujian:

1) $H_{01} : \beta_1 = 0$, berarti variabel sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, berarti variabel sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto.

Dengan derajat kebebasan $df = n - k$ dan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$ maka:

H_{01} diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_{a1} diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Selain itu H_{a1} diterima bila nilai signifikan variabel $< \alpha$ (0,05).

Nilai t_{hitung} dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

2) $H_{02} : \beta_2 = 0$, berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto..

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto.

Dengan derajat kebebasan $df = n - k$ dan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$ maka:

H_{02} diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_{a2} diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Selain itu H_{a2} diterima bila nilai signifikan variabel $< \alpha$ (0,05).

Nilai t_{hitung} dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

- 3) H_{03} diterima jika t_{hitung} variabel kompensasi $< t_{hitung}$ variabel sistem pengendalian intern. Berarti variabel sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto dibandingkan dengan variabel kompensasi.

H_{a3} diterima jika t_{hitung} variabel kompensasi $> t_{hitung}$ variabel sistem pengendalian intern. Berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto dibandingkan dengan variabel sistem pengendalian intern. Selain itu, digunakan juga uji Elastisitas dengan rumus sebagai berikut :

$$E_j = B_j \frac{X_j}{Y}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas

B_j = Koefisien regresi

X_j = Rata – rata variabel bebas

Y = Rata – rata variabel terikat

Kriteria pengujian :

- Hipotesis diterima jika E_j kompensasi $> E_j$ sistem pengendalian intern.
- Hipotesis ditolak jika E_j kompensasi $\leq E_j$

| No | Unsur | Tanggapan | | Total |
|----|-----------------------|-----------|---------------|-------|
| | | Memadai | Tidak Memadai | |
| 1. | Operasional perbankan | 74% | 26% | 100% |
| 2. | Prosedur | 77% | 23% | 100% |
| 3. | Struktur organisasi | 85% | 15% | 100% |

- sistem pengendalian intern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Penelitian

Tanggapan responden terhadap masing – masing variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

1. Tanggapan responden mengenai variabel sistem pengendalian intern pada kantor cabang bank pemerintah di Kota Purwokerto :

2. Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi pada kantor cabang bank pemerintah di Kota Purwokerto :

| No | Unsur | Tanggapan | | Total |
|----|--------------------------|-----------|---------------|-------|
| | | Memadai | Tidak Memadai | |
| 1. | Kompensasi Finansial | 90% | 10% | 100% |
| 2. | Kompensasi Non Finansial | 92% | 8% | 100% |

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan korelasi *product moment* menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* setiap item pertanyaan untuk variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi masing – masing lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,334 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan dapat dilihat lebih lanjut pada lampiran 1. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha* yang dibantu dengan *software* SPSS versi 21. Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach alpha* variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi masing – masing lebih besar dari 0,6 seperti tercantum pada lampiran 1. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan telah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Berdasarkan hasil pengujian pada lampiran 2 yang dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21, diketahui bahwa hasil *Asymp.sig* 0,053 lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$) atau $0,053 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada lampiran 2 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel sistem pengendalian intern sebesar 1,778 dan kompensasi sebesar 1,778. Semua variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* dibantu dengan *software* SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian pada lampiran 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing – masing variabel independen lebih besar dari 0,05, yaitu $0,467 > 0,05$ untuk variabel sistem pengendalian intern, dan $0,553 > 0,05$ untuk variabel kompensasi. Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Hasil Regresi

a. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada lampiran 3, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,305 + 0,439 X_1 + 0,417X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai konstanta sebesar 0,305 artinya kinerja organisasi bank adalah sebesar 0,305 satuan apabila variabel sistem pengendalian intern (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) bernilai konstan. Selain itu, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi bank. Sehingga dapat dikatakan apabila sistem pengendalian intern dan kompensasi baik, maka kinerja organisasi bank akan baik juga.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan data pada lampiran 3, diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,637. Hal ini berarti variabel sistem pengendalian intern (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi bank (Y) sebesar 63,70% dan sebesar 36,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Analisis uji F

Berdasarkan data pada lampiran 3, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 64,901. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,72) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 atau $0,00 < \alpha 0,05$ yang berarti signifikan, maka dapat diartikan bahwa variabel sistem pengendalian intern (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara bersama –sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Pengujian Hipotesis

Hasil uji regresi pada lampiran 3 menunjukkan nilai t hitung variabel sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 4,556, dan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan responden sebanyak 77 adalah 2,00, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,556 > 2,00$). Nilai signifikansi pada variabel sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha 0,05$, atau $0,00 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi bank.

Hasil uji regresi pada lampiran 3 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 4,817, dan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan responden sebanyak 77 adalah 2,00 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,817). Nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X_2) menunjukkan angka 0,00 yang mana lebih kecil dari $\alpha 0,05$, atau $0,00 < \alpha 0,05$. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi bank. Berdasarkan hasil uji regresi pada lampiran 3

diperoleh nilai t hitung variabel sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 4,556 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 4,817. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi perbankan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t hitung variabel kompensasi yang lebih tinggi nilainya dibandingkan nilai t hitung variabel sistem pengendalian intern.

Selain melihat perbandingan dari nilai t hitung, berdasarkan hasil uji elastisitas pada lampiran 3, dapat diketahui bahwa elastisitas kompensasi sebesar 0,495 atau lebih besar dari elastisitas variabel sistem pengendalian intern yaitu 0,491. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi merupakan variabel penentu kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto, *diterima*.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berlandaskan sistem pengendalian intern yang efektif, pengurus bank akan semakin dimudahkan dalam menjaga aset bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan bank terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta meminimalisir resiko terjadinya kerugian, penyimpangan, dan pelanggaran. Apabila seluruh hal tersebut terpenuhi, bank akan lebih mampu meningkatkan kinerja organisasinya sesuai dengan pernyataan di dalam Surat Edaran Bank Indonesia No.5/22/DPNP tanggal 29 September 2003 mengenai pedoman standar sistem pengendalian intern bagi bank umum bahwa kegiatan pengendalian intern tersebut akan dapat membantu direksi termasuk komisaris bank dalam mengelola dan mengendalikan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja bank.

Selanjutnya, hasil penelitian pada lampiran 4 mengenai hasil analisis regresi berganda untuk sub variabel sistem pengendalian intern menunjukkan bahwa sub variabel sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan dan melalui prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi bank. Sub variabel sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan memiliki nilai t hitung sebesar 3,079, di mana lebih besar dari nilai t tabel ($3,079 > 2,00$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil dari α 0,05. Selanjutnya sub variabel sistem pengendalian intern melalui prosedur memiliki nilai t hitung sebesar 2,189, di mana lebih besar dari nilai t tabel ($2,189 > 2,00$) dan nilai signifikansi sebesar 0,032, lebih kecil dari α 0,05. Sedangkan sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena memiliki nilai t hitung sebesar 0,858, di mana lebih kecil dari nilai t tabel ($0,858 < 2,00$) dan nilai signifikansi sebesar 0,394, lebih besar dari α 0,05.

Dapat diketahui bahwa sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan mempunyai pengaruh yang paling besar (t hitung = 3,079), dibandingkan dengan sistem pengendalian intern melalui prosedur (t hitung = 2,189) dan sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi (t hitung = 0,858).

Sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan diketahui sangat berpengaruh pada kinerja organisasi bank karena berkaitan penuh dengan jalannya operasi atau aktifitas keseharian bank. Hal ini tercantum dalam Surat Edaran Bank Indonesia No.5/22/DPNP di mana disebutkan bahwa aktivitas pengendalian melalui operasional perbankan dengan sistem komputer perbankan dapat mempengaruhi kinerja bank lewat akurasi dan kelengkapan transaksi perbankan serta pelaksanaan otorisasi. Selanjutnya, apabila aktivitas pengendalian melalui operasional perbankan dengan sistem komputer perbankan berjalan dengan baik maka segala transaksi perbankan yang dilaksanakan dapat dipastikan kebenaran dan kelengkapannya serta telah diotorisasi secara benar. Hal ini disebabkan karena pada sistem pengendalian intern melalui operasional perbankan, seluruh komputer yang digunakan untuk melakukan transaksi atau operasional bank didaftarkan ke komputer *server* bank tersebut. Tidak hanya itu, petugas bank yang berwenang menggunakan komputer tersebut juga didaftarkan identitasnya ke komputer *server* serta diberi menu aplikasi komputer berbeda sesuai bidang pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mencegah masuknya komputer atau peralatan lain masuk ke dalam sistem komputer perbankan dan memudahkan dalam proses verifikasi petugas apabila ditemukan tindak penyimpangan dalam proses operasional perbankan. Selain itu, berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu karyawan bank pemerintah yang diteliti, dapat diketahui bahwa lebih mudah melakukan pengendalian dengan memanfaatkan teknologi informasi semacam aplikasi perbankan bagi karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing – masing, di mana seluruh data operasi masuk ke komputer sentral. Kekeliruan semacam kesalahan maupun kekurangan dalam hal input data nasabah, kekeliruan pencatatan akuntansi, dan berbagai kesalahan atau tindak penyimpangan lain lebih mudah dimonitor dalam sistem pengendalian intern melalui sistem operasional perbankan dengan teknologi komputerisasi perbankan.

Selanjutnya, sistem pengendalian intern melalui prosedur diketahui berpengaruh pada kinerja organisasi bank karena berhubungan dengan hal pemisahan jabatan dalam organisasi bank. Berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia No.5/22/DPNP disebutkan bahwa aktivitas pengendalian intern melalui prosedur dengan pemisahan jabatan dalam pelaksanaan tugas organisasi oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja bank lewat pencegahan tindak penyelewengan. Apabila aktivitas pengendalian intern melalui prosedur dengan pemisahan jabatan dalam pelaksanaan tugas organisasi oleh karyawan berjalan dengan baik maka tidak ada ruang bagi tindak penyelewengan oleh karyawan untuk terjadi. Hal ini disebabkan pemisahan jabatan yang dilaksanakan akan mengurangi risiko terjadinya manipulasi data keuangan atau penyalahgunaan aset bank. Berdasarkan wawancara singkat dengan pihak bank pemerintah yang diteliti, pemisahan jabatan dalam sistem pengendalian intern melalui prosedur memang berguna untuk mengurangi resiko adanya transaksi fiktif yang sangat merugikan bank dan berpengaruh terhadap kinerja bank itu sendiri.

Selanjutnya, sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi yang dilakukan dengan pembatasan pengguna informasi akuntansi keuangan perusahaan diketahui tidak berpengaruh pada kinerja organisasi bank. Secara teori, berdasarkan Surat Edaran Bank Indonesia No.5/22/DPNP disebutkan bahwa pembatasan pengguna informasi akuntansi keuangan pada petugas atau pegawai bank tersebut dapat mencegah tindak penyimpangan dalam bentuk pemanfaatan informasi akuntansi

keuangan bank yang bersifat rahasia untuk kepentingan tertentu. Akan tetapi, di dalam prakteknya pembatasan pengguna informasi akuntansi keuangan pada petugas atau pegawai bank tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi bank. Hal ini terbukti dari wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu karyawan bank pemerintah yang diteliti bahwa ada atau tidaknya pembatasan dalam mengakses informasi akuntansi organisasi terhadap karyawan tidak serta merta mempengaruhi keputusan kebijakan strategi keuangan perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi di mana hal tersebut tetap berada di bawah otoritas *top level management*. Sehingga sistem pengendalian intern melalui struktur organisasi dengan melakukan pembatasan pengguna informasi akuntansi keuangan perusahaan disimpulkan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi bank.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Bier Jannah (2010) yang meneliti tentang hubungan sistem pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan di mana disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yuda (2012) yang menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh John (2011) yang meneliti mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja organisasi. Penelitian John (2011) yang dilakukan pada *Medipoint Industries* di Uganda menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern yang digunakan oleh *Medipoint Industries* tidak efektif dan tidak memuaskan. Hal tersebut berbanding lurus dengan kinerja organisasi yang dihasilkan *Medipoint Industries* diketahui tidak memuaskan. Artinya, keadaan yang terjadi antara sistem pengendalian intern dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Maka dari itu, dapat disimpulkan secara teori bahwa bila sistem pengendalian intern dilaksanakan dengan baik, maka kinerja organisasi juga akan semakin baik. Begitu pun sebaliknya, apabila sistem pengendalian intern tidak terlaksana dengan baik, maka kinerja organisasi akan menurun.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena menurut Simamora (2006) secara teori karyawan akan lebih semangat dalam bekerja apabila mendapatkan penghargaan dari perusahaan berupa kompensasi yang tinggi, sehingga produktivitas mereka meningkat dan lebih jauh lagi dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut terbukti dengan wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa karyawan bank pemerintah yang diteliti bahwa rata – rata mereka merasa bahwa kompensasi baik gaji pokok, uang lembur, bonus, maupun tunjangan dan fasilitas kantor yang diberikan perusahaan serta suasana dan lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik sehingga dapat meningkatkan semangat bekerja.

Selanjutnya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi menjadi variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto. Hal ini sesuai dengan teori dari Simamora (2006) tentang kompensasi karyawan di mana hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau

mencari pekerjaan lainnya. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai buruk, menurut Simamora (2006) secara teori karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan. Apabila karyawan yang mengundurkan diri berjumlah banyak dan merupakan karyawan yang berkompeten, maka kinerja organisasi dapat menurun. Hal ini disebabkan karena karyawan pengganti belum tentu memiliki keahlian sebaik karyawan berkompeten yang memilih pindah dari perusahaan karena buruknya kompensasi yang diterima.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Kehinde (2012). Berdasarkan hasil penelitian Kehinde (2012) yang dilakukan pada tiga perusahaan besar di Nigeria, menyimpulkan bahwa strategi kompensasi yang baik memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan lebih jauh lagi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori keagenan yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976) yang menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai membuat agen bertindak sesuai keinginan prinsipal. Apabila agen bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal, maka kinerja organisasi akan semakin maksimal karena terbebas dari berbagai tindakan penyimpangan agen yang dapat mengganggu jalannya operasi organisasi. Selain itu hal ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Furtado, Aquino dan Meira (2012), tentang hubungan antara kompensasi yang berupa bonus bagi karyawan terhadap kinerja organisasi perusahaan. Hasil penelitian Furtado, Aquino dan Meira (2012) menyatakan bahwa sistem kompensasi, khususnya bonus terhadap karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya, sehingga perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar kinerja organisasi yang diharapkan dapat terwujud. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tsai (2003) juga menyimpulkan hasil serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Tsai (2003) terhadap 25 manajer sumber daya manusia dan 21 manajer operasi senior serta 1129 karyawan pada perusahaan di Taiwan ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi khususnya bonus atas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik kinerja secara finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan secara teori bahwa bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah baik dan sesuai, maka kinerja organisasi juga akan semakin baik. Begitu pun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, maka kinerja organisasi akan menurun.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada bank umum pemerintah di Kota Purwokerto

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada bank umum pemerintah di Kota Purwokerto.
3. Variabel kompensasi merupakan variabel penentu utama kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto.

Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, terdapat beberapa hal yang diajukan, yaitu:

1. Para manajer lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto agar tetap mempertahankan strategi pemberian kompensasi yang telah diterapkan bagi para karyawannya. Hal ini mengingat bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan bank dirasa sudah cukup baik. Sehingga semangat bekerja dan produktivitas mereka tetap terjaga dan lebih jauh lagi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lainnya terhadap kinerja organisasi pada lembaga keuangan bank pemerintah di Kota Purwokerto mengingat faktor lain yang berpengaruh selain sistem pengendalian intern dan kompensasi masih cukup besar yaitu 36,30%.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas lagi area penelitian yang dilakukan, karena penelitian ini masih dilakukan dalam lingkup Kota Purwokerto saja. Selain itu, bisa juga dilakukan perluasan jenis lembaga keuangan bank yang diteliti, sehingga tidak hanya bank milik pemerintah saja akan tetapi bank non pemerintah juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua. 2006. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.
- Bastian, Indra., Suhardjono. 2006. *Akuntansi Perbankan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Darsono. 2001. Korupsi sebagai Kompensasi Underpayment: Suatu Tinjauan Teori Equity. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2; Agustus, hal 477-487.
- Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan. 2003. *Pedoman Standar Sistem Pengendalian Intern bagi Bank Umum*. www.bi.go.id/biweb/utama/peraturan/lampiran-se-52203-dpnp.pdf. diakses tanggal 4 Oktober 2013.
- Ernawan, Erni. 2011. *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Furtado, Felipe., Aquino, Gibeon., Meira, Silvio. 2012. *Improving Organizational Performance Through Reward Systems*. <http://cdn.intechopen.com/pdfs-wm/37077.pdf>. diakses tanggal Desember 2013.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.

- Jannah, Bier. 2010. *Kontribusi pengendalian intern, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi perusahaan studi kasus: PT. Pasaraya Manggarai di Jakarta*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/4022>. diakses tanggal 5 Desember 2013.
- Jensen, Michael., Meckling. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*. Volume. 3, No. 4; October, pp. 305-360.
- Jogiyanto. 2011. *Pedoman Survey Kuesioner: Pengembangan kuesioner, Mengatasi bias, dan Meningkatkan respon*. BPFJ Jogja. Yogyakarta
- John, Ochoe. 2011. *Internal Controls and Organizational Performance: a Case of Medipoint Industries Limited*. http://cees.mak.ac.ug/sites/default/files/publications/OCHOGA%20JOHN%20Report%20final_0.doc. diakses tanggal 2 Desember 2013.
- Kehinde, Obasan. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*. Volume. 3, No .7. diakses tanggal 2 Desember 2013.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Tsai, Chin Ju. 2003. *Reward and incentive compensation and organisational performance: evidence from the semiconductor industry*. www.business.mmu.ac.uk/parc/2005/tsai.pdf. diakses tanggal 3 Desember 2013.
- Yuda, Prima. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya)*. <http://journal.unsil.ac.id/jurnalunsil-214-.html>. diakses tanggal November 2013

Lampiran 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Sistem Pengendalian Intern

| | | sis pengd intern |
|------------------|---------------------|------------------|
| 1 | Pearson Correlation | ,726** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 2 | Pearson Correlation | ,848** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 3 | Pearson Correlation | ,783** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 4 | Pearson Correlation | ,848** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 5 | Pearson Correlation | ,369 |
| | Sig. (2-tailed) | ,029 |
| | N | 35 |
| 6 | Pearson Correlation | ,726** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 7 | Pearson Correlation | ,783** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 8 | Pearson Correlation | ,726** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 9 | Pearson Correlation | ,848** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 10 | Pearson Correlation | ,619** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 11 | Pearson Correlation | ,820** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 12 | Pearson Correlation | ,848** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| sis pengd intern | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 35 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 35 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,922 | 12 |

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi

| | | Kompensasi |
|------------|---------------------|------------|
| 1 | Pearson Correlation | ,794** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 2 | Pearson Correlation | ,779** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 3 | Pearson Correlation | ,558** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 4 | Pearson Correlation | ,804** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 5 | Pearson Correlation | ,511** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 |
| | N | 35 |
| 6 | Pearson Correlation | ,525** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 |
| | N | 35 |
| 7 | Pearson Correlation | ,794** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 8 | Pearson Correlation | ,718** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 9 | Pearson Correlation | ,804** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 10 | Pearson Correlation | ,621** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 11 | Pearson Correlation | ,691** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| 12 | Pearson Correlation | ,779** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 35 |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 35 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 35 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,897 | 12 |

Lampiran 2

1. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | abssqrtres |
|----------------------------------|----------------|------------|
| N | | 77 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,9845 |
| | Std. Deviation | ,34438 |
| | Absolute | ,153 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,153 |
| | Negative | -,087 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,347 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,053 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | ,305 | ,761 | | ,400 | ,690 | | |
| SPI | ,439 | ,096 | ,426 | 4,556 | ,000 | ,562 | 1,778 |
| Kompensasi | ,417 | ,086 | ,450 | 4,817 | ,000 | ,562 | 1,778 |

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

3. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,970 | ,418 | | 2,322 | ,023 |
| Sistem Pengendalian Intern Bank | ,039 | ,053 | ,113 | ,731 | ,467 |
| Kompensasi | -,028 | ,047 | -,092 | -,596 | ,553 |

a. Dependent Variable: absres

Lampiran 3

Hasil analisis regresi berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,798 ^a | ,637 | ,627 | 1,32763 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern Bank

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 228,788 | 2 | 114,394 | 64,901 | ,000 ^b |
| | Residual | 130,432 | 74 | 1,763 | | |
| | Total | 359,221 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern Bank

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,305 | ,761 | | ,400 | ,690 |
| | SPI | ,439 | ,096 | ,426 | 4,556 | ,000 |
| | Kompensasi | ,417 | ,086 | ,450 | 4,817 | ,000 |

Lampiran 4

Hasil analisis regresi berganda sub variabel sistem pengendalian intern

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,803 ^a | ,644 | ,625 | 1,33185 |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, prosedural, struk organisasi, ops perbankan

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 231,506 | 4 | 57,876 | 32,628 | ,000 ^a |
| | Residual | 127,715 | 72 | 1,774 | | |
| | Total | 359,221 | 76 | | | |

a. Predictors: (Constant), kompensasi, prosedural, struk organisasi, ops perusahaan

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,616 | ,809 | | ,761 | ,449 |
| | ops perbankan | ,647 | ,210 | ,285 | 3,079 | ,003 |
| | prosedural | ,406 | ,185 | ,178 | 2,189 | ,032 |
| | struk organisasi | ,210 | ,244 | ,074 | ,858 | ,394 |
| | kompensasi | ,411 | ,088 | ,444 | 4,672 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja organisasi