

Analisis implementasi sistem pengendalian intern pemerintahan (SPIP), disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

Isyfa Yulia Salma *, Yulistia Devi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: Isyfayulia03@gmail.com)

Abstract

This study examines the influence of the government's internal control system, work discipline, and work environment on employee performance at the Lampung Provincial Transportation Office. This type of research is tentative primary data. The population of all employees at the Lampung Provincial Transportation Office and 60 samples used the purposive sampling method. The data collection method used was a Likert scale questionnaire. The data analysis method is multiple regression analysis. This study's findings were that the government's internal control system and the work environment had a significant effect on employee performance, and work discipline had no effect on employee performance. While employee performance from an Islamic perspective, Islam views work as part of worship and jihad if work is consistent with Allah's regulations and must be accompanied by good work management as well.

Keywords: Government internal control system, Work discipline, Work environment, Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, studi pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini kuantitatif data primer. Populasi seluruh pegawai pada dinas perhubungan provinsi lampung dan 60 sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner skala likert. Metode analisis data yaitu analisis regresi berganda. Temuan penelitian ini menemukan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu kinerja pegawai dalam perspektif islam, Agama islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai.

How to cite: Salma, I. Y., & Devi, Y. (2024). Analisis implementasi sistem pengendalian intern pemerintahan (SPIP), disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. *Journal of Accounting and Digital Finance*, 4(2), 69–82. <https://doi.org/10.53088/jadfi.v4i2.1110>



1. Pendahuluan

Sistem pemerintahan yang diterapkan disuatu negara merupakan suatu faktor yang penting untuk kemajuan sebuah negara. Dalam mewujudkan good governance, maka potensi-potensi yang ada di negara tersebut dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan negara dan menjalankan kewajiban untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah (Dharmawan, 2015). Sistem pengendalian intern sangat penting untuk meningkatkan pengelolaan pemerintah daerah dan merupakan unsur pendukung untuk mencerminkan kinerja yang baik serta membangun pemerintahan yang akuntabel dan transparan (Mamuaja, 2016).

Manajemen sebagai pemeran utama dalam perencanaan operasional di instansi pemerintah tentunya selalu berupaya untuk memberikan kontrol yang baik kepada setiap pegawai yang terlibat dalam operasional instansi pemerintah untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan dalam organisasi. Melaksanakan kegiatan pada instansi pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan hingga pertanggung jawaban khususnya pengelolaan keuangan bantuan harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, efektif dan efisien untuk mewujudkan keinginan masyarakat.

Dalam Pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa Badan Pengawasan dan Pembangunan Keuangan, selanjutnya disingkat BPKP adalah aparat pengawas internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada sistem umum. Hasil evaluasi maturitas sistem pengendalian intern pemerintah secara nasional menunjukkan tingkat kematangan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) yang masih jauh dari target Pemerintah. Selain itu Badan Pemeriksa Keuangan juga menemukan kelemahan dalam sistem pengendalian intern Pemerintah di Indonesia dalam pemeriksaan tahun 2015-2017 (Omposunggu et al., 2019). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dirancang dan diterapkan oleh setiap instansi pemerintah, termasuk Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Pegawai yang bekerja di bawah tanggung jawab ini harus dilatih melalui sistem pengendalian intern untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan kebijakan dan standar. Namun, implementasi SPIP bergantung pada struktur dan prosedur yang tepat serta faktor manusia seperti disiplin dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mengikuti peraturan, dan tata cara yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam konteks pemerintahan, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas kerja. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan tindakan seseorang yang mencerminkan kesediaannya bersikap taat terhadap seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan dalam organisasi serta melaksanakan seluruh tugas dengan baik tanpa adanya unsur paksaan atau tekanan (J Fuji Inzani SL & Baharuddin, 2023). Selain disiplin kerja ada juga Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan beberapa

ciri antara lain kesehatan fisik dan mental karyawan, peluang pengembangan, dan pengakuan terhadap nilai-nilai organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2010) . Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan pegawai cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja.

Dinas perhubungan Provinsi Lampung adalah Penyelenggaraan urusan pemerintah bidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Lampung. Dinas Perhubungan Provinsi Lampung bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan sektor transportasi di provinsi tersebut. Dinas Perhubungan Provinsi Lampung juga memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Tugas dan fungsi tersebut meliputi pengaturan, pembinaan, dan penyelenggaraan perhubungan di wilayah Provinsi Lampung. Untuk mencapai visi dan misi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Berikut ini adalah data penilaian kinerja pegawai dari bulan januari sampai dengan desember 2023:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Periode Januari – Desember 2023

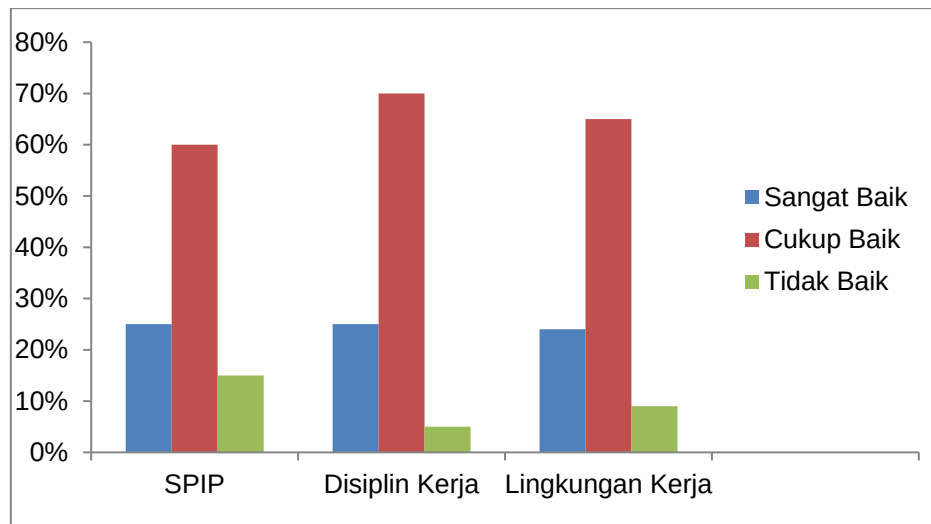
Bulan	Jumlah pegawai	Sangat baik	Baik	Cukup	buruk
Januari	150	43	75	20	12
Februari	150	43	73	23	11
Maret	150	34	85	21	10
April	150	30	77	26	17
Mei	150	36	80	19	15
Juni	150	35	82	21	12
Juli	150	31	86	22	13
Agustus	150	34	81	25	10
September	150	36	80	23	11
Oktober	150	35	75	24	16
November	150	42	74	20	14
Desember	150	32	79	23	16

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Lampung 2024

Data pada Tabel 1 menunjukkan hasil dari kinerja pegawai selama satu tahun masih terdapat banyak pegawai dalam penilaian cukup dan buruk. Tingkat kinerja terendah atau terjadi penurunan pada bulan april dengan kategori cukup sebanyak 26 orang dan kategori buruk sebanyak 17 orang, kemudian pada bulan mei tingkat kenaikan kinerja yang cukup signifikan dengan kategori cukup sebanyak 19 orang dan kategori buruk 15 orang. Dapat diartikan bahwa tingkat kinerja pegawai dari bulan ke bulan mengalami kondisi yang berubah-ubah dan tidak tetap. Turunnya kinerja pegawai itu tentu berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin pegawai.

Dalam menilai implementasi sistem pengendalian intern pemerintah, tingkat kedisiplinan kerja pegawai dan lingkungan pegawai, dibawah ini adalah data yang

diadaptasi penulis dari hasil pra survey yang telah dilakukan ke beberapa responden yang bekerja di dinas perhubungan provinsi lampung. Dalam beberapa pertanyaan terkait apakah sistem pengendalian intern sudah diterapkan dengan baik? Apakah sarana prasarana yang memadai untuk pelaksanaan pengendalian? bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja? Dan bagaimana lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik di dinas tersebut?.



Gambar 1. Hasil pra survey variabel

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan penulis oleh 10 orang responden atau beberapa pegawai pada dinas perhubungan provinsi Lampung menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah sudah cukup diterapkan dengan baik, tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga menunjukkan angka yang cukup baik dan juga Lingkungan kerja menunjukkan bahwa sarana prasarana yang ada dan indikator lainnya juga sudah cukup baik.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut (Siswati, 2017) kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi pada peningkatan daya saing organisasi. Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Baik Hasil Maupun Perilaku Kerja Adalah Keterampilan Dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen Dan Disiplin Kerja (kasmir, 2016).

Kinerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi sampai sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Islam mengajarkan bahwa umat islam harus giat mencari rezeki dalam mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan dunia akhirat, demikianlah ajaran islam begitu indahnya manusia dituntut kerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup

namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT (Sanjaya, 2018).

Penelitian ini sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pemerintahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Penelitian ini juga memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya karena dalam penelitian terdahulu belum pernah membahas adanya ketiga variabel tersebut dalam suatu penelitian.

2. Tinjauan pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Basir Barthos, 2012). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mrncapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno. E, 2019).

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Menurut Badan Pengawasan Pembangunan Keuangan (BPKP), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan suatu kesatuan tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh manajemen dan seluruh pegawai untuk menjamin keyakinan yang memadai terhadap tercapainya tujuan organisasi dalam hal Efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, Keandalan pelaporan keuangan, Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan, dan Akurasi serta keandalan informasi untuk pengambilan keputusan. Ayu & Astuti (2022) dan Rizka Dwi Nugroho (2021) dalam penelitiannya bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka H1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawandalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Hasibuan, 2017). pada penelitian (Maulida, 2018) dan Pereira dan Santiago (2019) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja keryawan. Berdasarkan uraian diatas, maka H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut (Sutrisno. E, 2019). penelitian oleh Lestary & Harmon (2017) dan Sunarsi et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja yaitu kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Hanif, 2016). Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi (Rompas et al., 2018).

3. Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan kuantitatif data primer. Penelitian ini menggunakan Populasi 150 pegawai atau seluruh pegawai pada dinas perhubungan provinsi lampung dan 60 sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner skala likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu *software* SPSS 17.0. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda, Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai

X1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

e : Standar error

Tabel 2. Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Sistem pengendalian	Sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Kegiatan Pengendalian

	intern pemerintah	dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah	4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan pengendalian intern.
2	Disiplin kerja	Adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja	1. Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Etos kerja 4. Tanggung jawab 5. Ketaatan pada aturan
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Warna dan ruang gerak 5. Keamanan dan hubungan pegawai
4	Kinerja pegawai	Hasil dari tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	kesimpulan
X1	Item1	0,785	0,254	valid
	Item2	0,698	0,254	valid
	Item3	0,804	0,254	valid
	Item4	0,838	0,254	valid
	Item5	0,773	0,254	valid
X2	Item1	0,325	0,254	valid
	Item2	0,387	0,254	valid
	Item3	0,499	0,254	valid
	Item4	0,453	0,254	valid
X3	Item1	0,758	0,254	valid
	Item2	0,836	0,254	valid
	Item3	0,818	0,254	valid
	Item4	0,837	0,254	valid
Y	Item1	0,781	0,254	valid

Item2	0,787	0,254	valid
Item3	0,792	0,254	valid
Item4	0,860	0,254	valid

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa dari masing-masing pernyataan memiliki nilai validitas $> 0,254$. Maka secara keseluruhan item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,0254.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	<i>cronbsch's alpha</i>	<i>cronbsch's alpha</i> yang disyaratkan	keterangan
1	Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	0,833	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,814	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,827	0,60	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,820	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa *cronbsch's alpha* untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah (spip) sebesar 0,833, variabel didiplin kerja sebesar 0,814, variabel lingkungan kerja sebesar 0,827 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,820 yang mana keempatnya lebih besar dari *cronbsch's alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Prasyarat Analisis

Tabel 5. Uji Prasyarat

Uji prasyarat analisis	Nilai Yang didapat
Uji normalitas	0.929
Uji multikolinearitas	(X ₁) 7,039, (X ₂) 7,380, (X ₃) 1,256
Uji Heterokedastisitas	(X ₁) 0,593 $> 0,05$ (X ₂) 0,089 $> 0,05$ (X ₃) 0,368 $> 0,05$

Bedasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode *one sample klomogrov-smirnov* didapatkan hasil sebesar 0,929 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Sementara uji multikolinearitas dari uji *VIF (Varians Infation Factor)* untuk variabel sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) (X₁) yaitu sebesar 7,039, variabel disiplin kerja (X₂) yaitu sebesar 7,380, dan variabel lingkungan kerja (X₃) yaitu sebesar 1,256 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini karena nilai *VIF* kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas berdasarkan dari data Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sigifikansi dari ketiga dari variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Variabel sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,593 $>$

0,05, variabel disiplin kerja sebesar 0,089 > 0,05, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,368 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas pada masing-masing variabel independen.

Analisis Linear Regresi Berganda

1. Nilai konstanta variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 7.424 yang menyatakan jika variabel sistem pengendalian intern pemerintah, disiplin kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.
2. Nilai koefisien variabel sistem pengendalian intern pemerintah (β_1) sebesar 0,083 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X1) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,083 (8,3%) atau sebaliknya.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (β_2) sebesar 0,059 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,059 (5,9%) atau sebaliknya.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,083 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,083 (8,3%) atau.

Uji Hipotesis

1. Variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X₁) didapatkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,169 > t_{tabel} sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya variabel sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja (X₂) didapatkan bahwa t_{hitung} sebesar 1,179 < t_{tabel} sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,243 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja didapatkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,586 > t_{tabel} sebesar 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Simultan

Berdasarkan uji simultan diketahui f_{hitung} sebesar 7,301 sedangkan f_{tabel} yang didapatkan sebesar 2,77. Nilai tersebut menjelaskan bahwa f_{hitung} 7,301 > f_{tabel} 2,77 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Yang berarti sistem pengendalian intern pemerintah, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Korfisien determinan (R²)

Tabel 6. Uji Korfisien determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,530 ^a	0,281	0,243	0,93015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerJa (X3), SPIP(X1), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai R^2 sebesar 0,243, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel sistem pengendalian intern pemerintah (X1), Disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 24,3% sedangkan sisianya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Sistem Pengendadalian Intern Pemerintah (Spip) Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya SPIP diharapkan agar tujuan dari masing-masing instansi seperti kegiatan yang efektif dan efisien, laporan keuangan yang dapat diandalkan, pengamanan aset daerah, serta ketaan terhadap peraturan perundangan-undangan dapat tercapai. Oleh karena itu dari kelima komponen SPIP yang ada, penilaian resiko merupakan komponen yang paling penting. Karena penilaian resiko merupakan kegiatan untuk menilai atas kemungkinan terjadinya kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah

Hasil penelitian ini diperkuat sejalan dengan yang dilakukan oleh Sri Ayu dan Tri Astuti, yang berjudul Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan) yang menunjukkan hasil penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan). Dan penelitian yang dilakukan oleh Mattoasi, Didiet Pratama Musue dan Yaman Rauf, yang berjudul pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja pemerintah daerah yang menunjukkan hasil bahwa Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat sejalan dengan yang dilakukan Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negri sipil pada kantor kecamatan serpong yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial didisplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nailul muna dan Sri Isnawati yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karis terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak sehajtera) yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel diisplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Reza Arfansyah yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan) yang menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil baik langsung maupun tidak langsung dalam memengaruhi produktivitas instansi, semakin baik lingkungan yang didapat di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat sejalan dengan yang dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT kemasindo cepat nusantara medan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi. Menurut Mursi dan Wibisono kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan,
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain. Seperti dalam Al-qur'an surah Al-Qashash 77 yang Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu,*

dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahny manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai dinas perhubungan provinsi lampung bawasanya kinerja pegawai di atas terdapat kinerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai kelslaman dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab. Dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan baik dan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka, seperti memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan sesama pegawai saling tolong menolong dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan di dinas perhubungan provinsi lampung, berdasarkan data analisis diatas bahwa pegawai dinas perhubungan provinsi lampung dalam bekerja sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji, variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Artinya sistem pengendalian intern yang telah melaksakan dan dilakukan dengan baik oleh seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang bagus, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi lampung, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai didinas perhubungan perovinsi lampung. Artinya semakin nyaman dan baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja dan produktifitas para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai dinas perhubungan provinsi lampung bawasanya kinerja pegawai di atas terdapat kinerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai kelslaman dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan dan sudah sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada dinas perhubungan provinsi lampung karena dapat menerima penelitian yang saya lakukan. Semoga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan kepada dinas perhubungan provinsi lampung. Terima kasih juga kepada responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian dengan sebenar –benarnya.

Referensi

- Ayu, S., & Astuti, T. (2022). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah (Bkd) Kabupaten Buton Selatan). *Entries: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMButon*, 4(2), 185.
- Basir Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Bumi Aksara.
- Dharmawan, M. T. (2015). Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *E-Journal Universitas Pendidikan Indonesia*, 2(1).
- Hanif. (2016). Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *IKONOMIKA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 1(1), 92–104.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. (revisi). Bumi Aksara.
- J Fuji Inzani SL, & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, vol 2(no 1).
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja wali.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no 2.
- Mamuaja, B. (2016). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1).
- Maulida, N. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Omposunggu, S. G., Salomo, R. V., & Indonesia, U. (2019). Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 5(1), 78.
- Pereira, Santiago, and S. S. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PARADOKS. Jurnal Ilmu Ekonomi* 2.
- Rizka Dwi Nugroho. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta*. Universitas Teknologi Yogyakarta,.

- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurna Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi*, 6(4), 1979. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Siswati, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Sunarsi, D., Wiyoko, H., Persada, D., & Dede andi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpada Pt. Mentari Persadadi Jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1).
- Sutrisno. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GRUP.