

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan semakin ketatnya persaingan menjadi salah satu faktor lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi publik sebagai entitas yang memiliki peran mendukung pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat dalam mewujudkan visi dan misinya. Untuk dapat berhasil dalam persaingan, suatu organisasi publik sebaiknya perlu menjalankan operasinya dengan penuh pertimbangan dan tindakan yang optimal. Organisasi publik sebaiknya juga perlu mengembangkan strategi-strategi inovatif guna meningkatkan perkembangan dan kinerja pegawai, serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan aktivitas organisasi. Dengan demikian, akan tercapai peningkatan kinerja dan pengembangan yang signifikan bagi para pegawai.

Mengingat adanya persaingan yang semakin ketat kinerja pegawai dalam organisasi publik menjadi faktor krusial dalam mencapai efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dalam organisasi sektor publik pegawai diharapkan memberikan kinerja yang baik demi pelayanan publik yang maksimal. Tak akan mudah suatu organisasi sektor publik mencapai tujuan organisasinya apabila tidak adanya kinerja yang baik dari pegawainya. Tak dapat dipungkiri bahwa, keberhasilan dari suatu organisasi sektor publik sangat bergantung pada tingkat kinerja dari masing-masing pegawai, hal ini bertujuan agar tercapainya visi misi organisasi dengan maksimal.

Organisasi sektor publik merupakan suatu organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik, yang mana suatu pelayanan publik bergantung pada kinerja pegawai. Semakin baik kinerja pegawai kepada organisasi publik, maka pelayanan publik yang

diberikan kepada masyarakat akan maksimal sehingga dapat mencerminkan kualitas birokrasi pemerintah yang baik pula. Oleh karena itu, kinerja pegawai lembaga publik harus benar-benar diperhatikan demi mencapai kenyamanan, kepuasan dan tujuan publik yang maksimal.

Namun pada kenyataannya fenomena kurang optimalnya kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik masih menjadi hal masif untuk dibicarakan . Hingga saat ini, banyak lembaga pemerintahan, terutama di tingkat daerah, lebih memprioritaskan pencapaian kinerja keuangan dan perolehan opini audit wajar. Meskipun sebenarnya, sebagai lembaga sektor publik yang secara umum tidak mencari keuntungan, seharusnya fokus lebih ditempatkan pada hasil dan dampak dari operasional organisasi atau pelayanan yang diberikan daripada aspek keuangan². Hal ini diperkuat oleh penelitian Titin Rohayatin dkk, yang menyatakan bahwa dalam realitanya sampai saat ini kualitas pelayanan publik secara umum masih dapat dikatakan kurang baik, ini berdampak kepada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Sehingga hal ini dapat diasumsikan bahwa kinerja sektor publik belum dikatakan maksimal³.

Pegawai pemerintah daerah sebagai pelayan masyarakat menjadi faktor penentu keberhasilan program pemerintah daerah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintah dapat

² Hafiez Sofyani dan Rusdi Akbar. “*Hubungan karakteristik pegawai pemerintah daerah dan implementasi sistem pengukuran kinerja: Perspektif ismorfisma institusional*”. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia. Vol.19, No.2, hal.153.

³ Titin Rohayatin, dkk. “*Faktor penyebab belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dalam birokrasi pemerintahan*”. Caraka Prabu Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol. 1. No.1, hal.24.

dimulai dari perbaikan lingkup internal⁴. Perbaikan lingkup internal yang dimaksud dapat meliputi sistem pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diharapkan dapat memperbaiki kualitas serta kinerja dari pegawai pemerintah.

Penerapan pengendalian internal yang tepat menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan organisasi. Organisasi maupun perusahaan pada umumnya menggunakan pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem. Sistem pengendalian internal juga berfungsi mencegah atau menjaga terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dan mengawasi seluruh aktifitas ekonomi dan sumber daya yang terjadi pada organisasi maupun perusahaan.⁵

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yil Mustopa, dkk Pengendalian internal dalam organisasi sangat penting, dikarenakan semakin besar suatu organisasi, maka tingkat kinerja karyawan dalam organisasi akan semakin tinggi. Oleh karena itu, pentingnya adanya pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana di dalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan

⁴ Meike Negawati, dkk. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai". Owner riset & Jurnal Akuntansi. Vol.5, No.1, hal. 13.

⁵ Dimas Azharino Wijaya & Hero Priono. "Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan". Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol.4.No.12, hal.5409.

yang sangat penting sehingga perlu diperhatikan di dalam organisasi.⁶

Selain itu, pentingnya peran pengendalian internal dalam lembaga publik juga diyatakan dalam penelitian G.Saputro dan David Efendi, bahwa pengendalian internal juga diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai organisasi karena pengendalian internal mempunyai pengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan. Sistem pengendalian internal pemerintah yang dilaksanakan juga ditujukan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah yang baik dapat didukung melalui Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal dalam organisasi publik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, pemisahan tanggung jawab, dan diadakannya evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang kuat akan berdampak pada kinerja pegawai organisasi publik dalam pemberian pelayanan secara maksimal. Komponen yang ada dalam suatu organisasi publik akan diarahkan dan diawasi, sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat

⁶ Yil Mustopa, dkk. "*Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung*" *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, Vol. 27. No. 1, hal.48

berjalan sesuai dengan harapan masyarakat dan berdasarkan fungsi dari organisasi.⁷

Pola atau gaya kepemimpinan yang tepat juga diperlukan untuk membentuk sinergi kinerja dari pimpinan dan bawahan. Seorang pemimpin adalah sosok yang menjadi teladan, panutan, idola, dan pembimbing bagi semua anggota organisasi yang berada di bawah kepemimpinannya, dengan tujuan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan tercermin dalam berbagai aspek, seperti perilaku, sikap, karakter, dan kebijakan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan S.Batubara, gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh organisasi yaitu pemimpin yang harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya. Sehingga, dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Setiap pemimpin mestinya memiliki kelebihan yang berbeda oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada organisasi dapat berbeda sehingga terciptanya kondisi kinerja organisasi yang berbeda pula.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan dapat membangun hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, serta antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Gaya kepemimpinan

⁷ G.Saputro dan David Efendi, “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari”, Jurnal ilmu dan riset akuntansi. Vol.10.No.9, hal.2.

⁸ Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat”, Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, Vol. 1 No.2, hal.65.

⁹ Soulthan S.Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)”, Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), Vol 3. No.1, hal.41-42.

yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, serta antar rekan kerja, memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan kelompok. Oleh karena itu, pemilihan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Herzberg menyatakan bahwa produktivitas dari tenaga kerja maupun pegawai dapat ditingkatkan melalui kebijakan motivasi¹⁰. Motivasi kerja diartikan sebagai elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan.¹¹ Dari definisi tersebut motivasi yang akan mempengaruhi sikap dari perilaku dari sumber daya manusia untuk bekerja dan memperlihatkan kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawainya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang akan berpengaruh pada kualitas organisasi tersebut.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa *research gap* pada penelitian terdahulu terkait kinerja pegawai. Pertama, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siska Ruliyanti dan Manasse Siahaan yang menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja cabang Lampung. Hasil

¹⁰Dinh Van Thang dan Nguyen Qouc Nghi, “*The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company*”, World Journal of Advanced Research and Reviews, vol 13.No.1, hal.406.

¹¹ Tri Andjarwati, “*Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*”, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 1 No.1, hal.46.

penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.¹²

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Heny Herawati dan Dwi Ermawati yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi PT. Tae Jong Indonesia). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tae Jong Indonesia, sementara pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tae Jong Indonesia.¹³

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Andri Susilo dan Ariani Mulyasari tentang pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Primadelta Starlestari cabang Malingping. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.¹⁴

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Jefrianus Nantu dan Farlane S.Rumokoy tentang pengaruh gaya kepemimpinan,

¹² Siska Ruliyanti dan Manasse Siahaan. “*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Lampung*”. Jurnal PUSDANSI. Vol.1.No.2, hal. 1-15.

¹³ Heny Herawati dan Dwi Ermawati. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)*”. KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis.Vol.2,No.2, hal. 30.

¹⁴ Andri Susilo & Ariani Mulyasari. “*Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis. Vol. 9, No.1, hal.25.

motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani.¹⁵

Dari keempat penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait kinerja pegawai terdapat perbedaan pada hasil penelitian. Hal ini menunjukkan adanya ketidak konsistensian pada hasil penelitian satu dengan yang lainnya.Selain itu, juga terdapat perbedaan variabel x yaitu pada pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, dengan adanya ketidak konsistensian pada hasil penelitian dan adanya perbedaan variabel x yang dijadikan acuan peneliti sebagai dasar pertimbangan pemilihan variabel dalam penelitian.

Kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung juga merasakan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian Rahayuning Versi Setyawati dan Eka Askafi, yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor penghambat kinerja kantor pertanahan kabupaten Tulungagung meliputi pola pikir individu dalam sumber daya manusia, kurangnya motivasi ketika tugas tidak sesuai dengan keinginan, keberadaan sumber daya manusia yang lebih terfokus pada imbalan, dan kehadiran sumber daya manusia yang menunjukkan kinerja baik hanya saat diawasi.¹⁶ Oleh karena itu, masalah yang dapat menunjang kinerja pegawai di kantor pertanahan kabupaten tulungagung

¹⁵ Jefrianus Nantu dan Farlane S.Rumokoy. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani*”. Jurnal EMBA.Vol.5, No.2,hal.435-444

¹⁶ Rahayuning Versi Setyawati dan Eka Askafi. “*Strategi Optimalisasi Kinerja Dalam Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL)*”, REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9 No. 1, hal.81-86

patut mendapatkan perhatian serius demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kantor Pertanahan kabupaten Tulungagung merupakan organisasi sektor publik yang berorientasi pada pelayanan publik, menyangkut hak milik atas pendirian bangunan, tanah, dan lain sebagainya. Sebagai salah satu organisasi sektor publik yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat tentunya kinerja pegawai haruslah diperhatikan dengan baik. Maka dari itu, perlunya pengelolaan kinerja pegawai yang baik harus benar-benar diciptakan dalam lingkup internal organisasi sektor publik khususnya pada pengendalian internalnya, gaya kepemimpinan yang tepat juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja organisasi, selain itu motivasi kerja dan dukungan yang positif dari lingkungan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung digunakan sebagai objek penelitian ini karena kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu wadah organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang pertanahan dan tata ruang terkait penerbitan hak milik atas tanah, hak pendirian bangunan, dan lain sebagainya. Serta dalam kegiatan operasionalnya kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung membutuhkan potensi sumber daya manusia yang unggul, pengendalian internal yang efektif, gaya kepemimpinan yang memadai, serta motivasi kerja yang baik yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi khususnya pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung "

B. Identifikasi Masalah

Penelitian pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pertanahan Kabupaten Tulungagung, penentu tema dan lokasi di dasarkan pada :

Pengendalian Internal, dalam hal ini peneliti akan melihat apakah pengendalian internal juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini juga akan melihat bagaimana pengendalian internal memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti akan melihat apakah gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini juga akan melihat bagaimana gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja, dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini peneliti juga akan melihat bagaimana cara kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung dalam hal memberikan motivasi kerja untuk para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti akan melihat seberapa besar pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka disusunlah rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung ?
4. Apakah audit sumber daya manusia, pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pula tujuan adanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian proposal Sarjana Akuntansi Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan memberi manfaat bagi penulis, masyarakat maupun instansi yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat berguna bagi kemajuan instansi dimasa-masa yang akan datang.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada pembaca tentang pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pustaka yang dimanfaatkan oleh semua kalangan, memberikan sumbangan pemikiran, mengimplementasikan pengetahuan yang didapat dan menambah literature kepustakaan mengenai pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung

Hasil penelitian ini memberikan saran maupun masukan bagi pihak internal yang bersangkutan dalam mengenai pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung dimasa mendatang

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Memberikan informasi dan wawasan mengenai pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan motivasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Tujuan adanya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini agar pembahasannya tidak meluas sehingga penelitian ini bisa lebih fokus dilakukan serta mengacu pada judul penelitian, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini difokuskan pada variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian internal (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, berfokus pada pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta membatasi penelitian pada kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Menghindari adanya kesalahpahaman dalam mengartikan atau menafsirkan istilah dalam penelitian ini, maka sangatlah penting untuk menjelaskan istilah-istilah dalam penelitian ini, berikut istilah yang berkaitan yaitu :

1. Definisi Konseptual

a. Pengertian Pengaruh

Menurut KBBI “pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang”.¹⁷

b. Pengertian Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah kesatuan dari struktur organisasi serta alat –alat yang mendukung untuk melakukan pengawasan terhadap kegiatan –kegiatan yang berhubungan dengan penggunaan harta milik perusahaan serta untuk meminimalkan terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan yang terjadi pada perusahaan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan.¹⁸

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah metode yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengatur bawahan agar

¹⁷ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 205

¹⁸ Yenni Vera Fibriyanti, “*Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Populer Sarana Medika, Surabaya)*”, Jurnal penelitian Ekonomi dan Akuntansi. Vol.2, No.1, hal.374.

mau bekerjasama, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁹

d. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi kerja, setiap individu yang bekerja perlu memahami dengan jelas hubungan antara motivasi, kepuasan, dan sistem penghargaan untuk meningkatkan produktivitas bekerja.²⁰

e. Pengertian Kinerja

Kinerja atau yang biasa disebut dengan *performance* merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja atau perolehan kerja, baik secara individu, maupun kelompok organisasi yang saling bekerjasama untuk menghubungkan aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.²¹

2. Definisi Operasional

Merujuk pada penegasan konseptual diatas, maka secara oprasional penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung.

¹⁹ Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1, hal 62.

²⁰ Tri Andjarwati, “*Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*”, hal 46.

²¹ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*, (Manado: Unsrat Press, 2021), hal. 1-2.

H. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami urutan sistematis dari isi karya ilmiah ini. Adapun rincian dalam sistematika ini yaitu bagian awal, bagian utama (inti) dan bagian akhir, berikut ini penjelasannya :

Bagian awal ini berisi halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, lampiran dan abstrak.

Bagian utama (inti) merupakan hasil dari penelitian yang terdiri dari enam bab dan masing-masing terbagi dalam sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini terdiri latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan. Latar belakang disusun untuk menguraikan hal-hal mengenai perlunya penelitian tersebut dilakukan terhadap suatu masalah atau problematika yang muncul. Peran latar belakang untuk bab selanjutnya yaitu sebagai telaah pustaka yang telah ada tentang teknologi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab II pembahasan mengenai landasan teori yang dibagi menjadi tiga bagian utama yaitu *Grand theory*, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual. Isi pada landasan teori ini memegang peranan krusial untuk mendukung variabel-variabel yang ada dalam judul penelitian, hipotesis atau dugaan sementara. Landasan teori memiliki kepentingan yang sangat besar dalam konteks penelitian, sebab tanpa adanya referensi dari landasan teori, peneliti tidak akan mampu mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin dihadapi di lapangan.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Dalam bagian keempat, berisi tentang deskripsi atau pemaparan data yang disajikan dengan topik sesuai dari pertanyaan-pertanyaan dan hasil analisis data, serta temuan-temuan dalam penelitian.

BAB V Pembahasan

Dalam bagian kelima ini, dipaparkan hasil dan temuan peneliti mengenai pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Tulungagung. Peneliti menjelaskan pembahasan ini dengan membandingkan teori yang digunakan dengan hasil yang diperoleh, beserta hasil dari uji statistik yang diperoleh apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Isi dari bab ini memiliki peran penting untuk bab-bab berikutnya, karena akan digunakan dalam penarikan kesimpulan dari keseluruhan penelitian ini.

BAB VI Penutup

Dalam bagian keenam, dibahas mengenai hasil akhir penelitian yang mencakup kesimpulan yang diambil oleh peneliti beserta rekomendasi berdasarkan temuan penelitian tersebut.

Bagian akhir dari sebuah skripsi mencakup uraian tentang daftar pustaka, lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, serta daftar riwayat hidup.