



GRAHA ILMU

EDITOR:

Lindrianasari  
Susi Sarumpaet

# AKUNTANSI

**Sebuah Kajian Terhadap Kebijakan  
Perusahaan dan Pemerintah**



**AKUNTANSI: Sebuah Kajian Terhadap Kebijakan Perusahaan dan Pemerintah**

oleh Garjar Asdi Sudrajat, Ratna Septiyanti, Yuztitya Asmaranti, Muhammad Sidiq, Lindrianasari, Marselina, Merjaya Parmama, Rindu Rika Gumayanti, Yulia Amelia, M. Elly Chandrasuati, Susi Sarumpaet, Fitra Dharma, Hafin Jaya Wardana, Niken Kusumawardani, Rinde Erana, Wiri Astuti Hanafi, Dewi Sukmasari, Sudrajat

Editor: Lindrianasari, Susi Sarumpaet

Hak Cipta © 2019 pada penulis

Edisi Pertama: Cetakan 1 - 2019



Ruko Jambusari 7A Yogyakarta 55283  
Telp: 0274-889398; 0274-882262; Fax: 0274-889057;

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

ISBN: 978-623-228-067-0

Buku ini tersedia sumber elektronisnya

**DATA BUKU:**

Format: 17 x 24 cm; Jml. Hal.: xiv + 146; Kertas Isi: HVS 70 gram; Tinta Isi: BW/Colour;  
Kertas Cover: Ivori 260 gram; Tinta Cover: Colour; Finishing: Perfect Binding: Laminasi Doff.

## Kata Pengantar

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, adalah salah satu jurusan yang sangat diminati saat ini, khususnya untuk Program Studi S1 dan S2. Konsistensi dalam menghasilkan karya ilmiah sebagai hasil penelitian empiris di bidang akuntansi adalah salah satu bukti kemapanan Lembaga ini dalam mengemban tugas tridarma perguruan tinggi. Selain tenaga pengajar, salah satu bukti pencapaian Mahasiswa sarjana dan pascasarjana adalah menulis penelitian ilmiah untuk tugas akhir mereka dalam menyelesaikan pendidikan yang ditempuh. Penulisan tugas akhir itu dilakukan di bawah pengawasan dosen dan profesor yang ahli dalam bidang yang diteliti.

Tujuan dari monograp ini adalah untuk mempublikasikan beberapa makalah terbaik yang ditulis oleh para siswa sekaligus memberikan contoh laporan penelitian yang dilakukan mahasiswa sarjana dan pascasarjana dalam disiplin akuntansi, kepada pembaca Berbagai topik disajikan, mulai dari masalah lingkungan hingga kinerja yang merugikan, dan penipuan hingga masalah budaya di lembaga pemerintah. Di sisi lain beberapa penelitian juga dilakukan dengan membandingkan Indonesia dan negara tetangga.

Semoga Monograp ini memberikan nilai tambah bagi Jurusan Akuntansi dan Universitas Lampung, menjadi bukti keberhasilan penulisan karya ilmiah yang dinamis dan siap dikritisi dalam kancah pemikiran ilmiah yang kondusif. Terima kasih.

Editor

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	xi
Bab 1 Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja oleh: Ganjar Asdi Sudrajat, Ratna Septiyanti, Yuztitya Asmaranti	1
1.1 Pendahuluan	2
1.2 Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis	4
1.3 Metode Penelitian	10
1.4 Hasil dan Pembahasan	13
1.5 Simpulan dan Saran	19
1.6 Daftar Pustaka	20
Bab 2 Analisis <i>Flypaper Effect</i> Berdasarkan Indeks Kemampuan Keuangan (IKK) pada Kabupaten dan Kota Se-Indonesia oleh: Muhammad Sidiq, Lindrianasari, Fitra Darma, Marselina	25
2.1 Pendahuluan	26
2.2 Landasan Teori	30
2.3 Metode Penelitian	33
2.4 Hasil Penelitian	39
2.5 Pengujian Hipotesis	48

2.6	Pembahasan	
2.7	Kesimpulan dan Saran	
2.8	Daftar Pustaka	
<b>Bab 3</b>	<b>Pengaruh Opini Audit, Tingkat Ketergantungan Pemerintah Daerah dan Ukuran Pemerintah Daerah terhadap <i>Audit Delay</i></b>	<b>59</b>
	oleh: Meryza Purnama, Rindu Rika Gamayuni, Yunia Amelia	<b>59</b>
3.1	Pendahuluan	61
3.2	Tinjauan Pustaka	65
3.3	Pengembangan Hipotesis	68
3.4	Metode Penelitian	70
3.5	Hasil dan Pembahasan	71
3.6	Simpulan dan Saran	80
3.7	Daftar Pustaka	82
<b>Bab 4</b>	<b>Pengaruh Penerapan Sistem Insentif dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Universitas Lampung</b>	<b>85</b>
	Oleh: M. Elly Candrawati, Susi Sarumpaet, Yunia Amelia, Fitra Dharma	
4.1	Pendahuluan	86
4.2	Tinjauan Pustaka	87
4.3	Metode Penelitian	90
4.4	Hasil dan Pembahasan	91
4.5	Kesimpulan dan Saran	97
4.6	Daftar Pustaka	98
<b>Bab 5</b>	<b>Pengakuan, Pengukuran Biaya Lingkungan dan Pengungkapan Lingkungan pada Kualitas Lingkungan</b>	<b>103</b>
	Oleh: Hafin Jaya Wardana, Lindrianasari, Niken Kusumawardani, Einde Evana	
5.1	Pendahuluan	104
5.2	Tinjauan Pustaka	106
5.3	Metode Penelitian	109

		ix
5.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	112
5.5	Kesimpulan dan Saran	117
5.6	Daftar Pustaka	119
<b>Bab 6</b>	<b>Analisis Perbedaan Nilai Aset Daerah Sebelum dan Sesudah Penerapan Standar Akuntansi Berbasis Akrua</b>	<b>123</b>
	Oleh: Wuri Astuti Hanafi, Rindu Rika Gamayuni, Dewi Sukmasari, Sudrajat	
6.1	Pendahuluan	124
6.2	Tinjauan Pustaka	125
6.3	Metode Penelitian	131
6.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	132
6.5	Simpulan dan Saran	135
6.6	Daftar Pustaka	136
		<b>141</b>

TENTANG PENULIS

-oo0oo-

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Skala Rasio Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah	11
Tabel 1.2	Ringkasan Variabel Penelitian	12
Tabel 1.3	Proses Pengambilan Sampel	14
Tabel 1.4	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	14
Tabel 1.5	Hasil Uji Regresi	16
Tabel 2.1	Trend Komposisi Pendapatan Daerah T.A 2010 - 2014 (Dalam milyar Rupiah)	27
Tabel 2.2	Kriteria Indeks Kemampuan Keuangan Daerah	36
Tabel 2.3	Deskriptif Belanja Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia Periode 2010 s.d 2014	40
Tabel 2.4	Deskriptif PAD Kabupaten/Kota di Indonesia Periode 2010 s.d 2014	40
Tabel 2.5	Deskriptif DAU Kabupaten/Kota di Indonesia Periode 2010 s.d 2014	41
Tabel 2.6	Deskriptif Peran ( <i>Share</i> ) dan <i>Growth</i> Kabupaten/Kota di Indonesia Periode 2010 s.d 2014	41
Tabel 2.7	Trend Rata-rata Kontribusi PAD terhadap APBD pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Tinggi	43
Tabel 2.8	Trend Rata-rata kontribusi PAD terhadap APBD pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Sedang	43

Tabel 2.9	Trend Rata-rata Kontribusi PAD terhadap APBD pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Rendah	44
Tabel 2.10	Indeks Kemampuan Keuangan (IKK) Kabupaten/Kota Indonesia Periode 2010 s.d 2014	44
Tabel 2.11	Hasil Chi-Squared Hasil Uji Chow	45
Tabel 2.12	Hasil Chi-Squared Hasil Uji Hauman	46
Tabel 2.13	Perbandingan Model <i>Fixed Effect</i> (FE)	47
Tabel 2.14	Hasil Regresi DAU dan PAD terhadap Belanja Daerah (BD) pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Tinggi	48
Tabel 2.15	Hasil Regresi DAU dan PAD terhadap Belanja Daerah (BD) pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Sedang	50
Tabel 2.16	Hasil Regresi DAU dan PAD terhadap Belanja Daerah (BD) pada Kabupaten/Kota di Indonesia dengan IKK Rendah	51
Tabel 2.17	Hasil Regresi DAU dan PAD terhadap BD Tanpa Belanja Pegawai	52
Tabel 2.18	Jumlah Daerah Berdasarkan Kategori IKK	53
Tabel 2.19	Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis	54
Tabel 3.1	Statistik Deskriptif	72
Tabel 3.2	Nilai Statistik <i>Hosmer and Lemeshow's Godness of Fit Test</i>	74
Tabel 3.3	Nilai $-2 \text{ Log Likelihood (Block Number} = 0) \text{ Iteration History}$ , b,c	74
Tabel 3.5	Nilai <i>Nagelkerke R Square</i>	75
Tabel 3.6	Hasil Uji Regresi Logistik	76
Tabel 4.1	Perhitungan Proporsi Sampel Tenaga Pendidik Setiap Fakultas yang ada di Universitas Lampung	91
Tabel 4.2	<i>Descriptive Statistics</i>	92
Tabel 4.3	Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> )	94
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas	94
Tabel 4.5	Nilai <i>Coefficient of Determinant (R2)</i>	94
Tabel 4.6	<i>Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)</i>	95
Tabel 5.1	Sampel Penelitian	112

Tabel 5.2	Hasil Uji Statistik Deskriptif	113
Tabel 5.3	Uji Kelayakan Model Hosmer and Lemeshow Test	114
Tabel 5.4	Uji Kesesuaian Keseluruhan Model	114
Tabel 5.5	Uji Koefisien Determinasi	114
Tabel 5.6	Hasil Uji Hipotesis	115
Tabel 6.1	Proses Pengambilan Sampel Penelitian	132
Tabel 6.2	Hasil Uji Statistik Deskriptif Aset Lancar Sebelum dan Sesudah Penerapan SAP Berbasis Akrua (Dalam Milyaran Rupiah)	133
Tabel 6.3	Hasil Uji Statistik Deskriptif Aset Lainnya Sebelum dan Sesudah Penerapan SAP Berbasis Akrua (Dalam Jutaan Rupiah)	133
Tabel 6.4	Hasil Uji Beda Wilcoxon Sebelum dan Sesudah Penerapan SAP Berbasis Akrua	134

-oo0oo-

## Bab 4

# **Pengaruh Penerapan Sistem Insentif dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Universitas Lampung**

<sup>1</sup>M Elly Candrawati, <sup>2</sup>Susi Sarumpaet, <sup>3</sup>Yunia Amelia, <sup>4</sup>Fitra Dharma  
<sup>1,2,3,4</sup>Department of Accounting, University of Lampung  
<sup>\*)</sup>email: meryzapurnama25@gmail.com

### ABSTRACT

**T**his study aims to determine whether there is an effect of the implementation of performance incentive systems and Organizational Citizenship Behaviour on the performance of teaching staff at the University of Lampung. The population in this study consisted of all teaching staff at the University of Lampung. The sampling technique used was purposive sampling. Data collected through questionnaires and 92 questionnaires were analyzed by performing structural equation modeling.

The results of this study support the first hypothesis, namely the application of a performance system consisting of dimensions of transparency, feasibility, control, competition and fairness positively influences performance. In addition, the results of this study also support the second hypothesis, namely Organizational Citizenship Behaviour which consists of dimensions of activeness, honesty, responsibility, selfishness and politeness that have a positive effect on performance.

**Keywords:** incentives, performance, organizational citizenship behaviour

#### 4.1 Pendahuluan

Sesuai KMK Nomor 1262/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU Universitas Lampung pada Kemenristekdikti, BLU Unila dapat memperhatikan tambahan gaji dan insentif kinerja dengan memperhatikan kemampuan pendapatan BLU Unila. Komponen dari remunerasi Unila adalah kemampuan insentif. Gaji terbagi menjadi dua macam yakni gaji yang bersumber dari APBN dan PNPB sedangkan insentif sumber dananya hanya berasal dari RM (Rupiah Murni)/PNBP BLU Unila. Dana PNPB BLU Unila berasal dari Uang Kuliah Tunggal (UKT) mahasiswa ataupun penyewaan gedung serta guna serta fasilitas umum milik Unila lainnya. Dari penjelasan singkat diatas yang pada intinya adalah bahwa BP Remunerasi Unila menghitung jumlah gaji sebesar 30% dan insentif kinerja sebesar 70% (batas maksimum) dari sumber dana PNPB unila yakni dengan mengacu kepada anggaran remunerasi yang di tetapkan dengan mengacu Keuangan yaitu dari akumulasi keduanya tidak melebihi dari 40% pendapatan PNPB BLU Universitas Lampung (Sumber: Buku Pedoman Remunerasi Unila 2017).

Gaji APBN, Tunjangan, Dana Pensiun dan Lupsum tidak di hitung oleh BP Remunerasi Unila dikarenakan dana tersebut bersumber dari APBN. Gaji APBN, Tunjangan, Dana Pensiun dan Lupsum dikelola oleh Bagian Keuangan Universitas Lampung. Gaji di dalam buku pedoman remunerasi unila 2017 disebut dengan *Pay For Position* (P1), sedangkan insentif kinerja sendiri disebut dengan *Pay For Performance* (P2), di mana peneliti mengasumsikan bahwa yang dapat meningkatkan kinerja adalah insentif karena dengan adanya sistem insentif ini, yang di hitung dengan poin kinerja individu dengan capaian maksimal yakni sebesar 2000 poin.

Adapun penelitian yang membuktikan bahwa sistem insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, seperti penelitian yang di lakukan oleh Ridwan *et, al* (2017) yang menyatakan bahwa sistem insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Penelitian yang membuktikan

bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu diantaranya Gholamreza *et al.* (2013) mengatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* memiliki keterkaitan positif terhadap kinerja individu.

Salah satu fenomena baru terjadi terkait dengan kinerja tenaga pendidik yang bersangkutan dengan sistem insentif dan *organizational citizenship behaviour* di Universitas Lampung yakni riset Unila menduduki peringkat ke-16 nasional, hingga saat ini hasil dari penelitian yang dilakukan civitas akademika Unila telah memiliki sekitar 350 jurnal terindex scopus secara internasional (Sumber: <http://www.lampost.co>). Penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan yang terjadi antara Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan (Huselid, 1995; Yan & Sloan, 2016), akan tetapi hubungannya pada aspek perilaku positif individu di dalam suatu organisasi (*Organisational Citizenship Behaviour*) masih terlewatkan untuk diteliti, sehingga masih menimbulkan *gap* (masih membutuhkan penjelasan lebih) di *literature review* (Kehoe & Wright, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem insentif kinerja terhadap kinerja tenaga pendidik serta untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja tenaga pendidik.

#### 4.2 Tinjauan Pustaka

##### Teori Harapan

Teori Harapan/Teori Ekspektansi (*Expectancy Theory*) dikemukakan oleh Victor H. Vroom 1964. Menurut Vroom dalam Wijono (2010) teori ini menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya seberapa besar individu mempunyai keinginan memperoleh nilai (*valence*) yang di prediksi oleh individu tersebut tentang kemungkinan usaha yang akan di lakukan akan menimbulkan harapan bahwa hasil kerjanya di wujudkan dalam bentuk prestasi kerja.



### Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut Wijono (2010) teori kebutuhan berprestasi McClelland mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan usaha individu untuk mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan tenaga kerja. Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi McClelland.

Alasan peneliti menggunakan teori harapan dan teori kebutuhan berprestasi McClelland dikarenakan setiap individu berperilaku karena adanya harapan dan dorongan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan dan harapan tersebut bisa berupa insentif pada individu ataupun perilaku individu yang ingin memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi.

### Insentif Kinerja

Djuwanto *et.al* (2017) mengemukakan insentif kinerja merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh instansi. Penerapan sistem insentif Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 lima karakteristik (Nicho., Susi *et al* 2018) yaitu: terkendali, keadilan, transparansi, kelayakan dan persaingan.

### Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

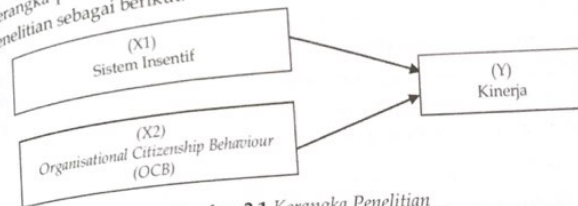
Istilah *Organizational Citizenship Behaviour* diperkenalkan oleh Dennis W. Organ di awal tahun 1983. Namun jauh sebelum tahun tersebut Bardach (1938) telah menggunakan konsep sejenis OCB dan menyebutnya sebagai kerelaan bekerja sama (*willingness to cooperate*) hal tersebut di ungkapkan dalam buku Organ, *et.al* 2006. Katz (1964) dalam Dennis W. Organ *et al.* (2006) dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai berikut: *Altruism* (Ketidakegoisan), *Conscientiousness* (Keaktifan), *Civic Virtue* (Tanggung Jawab), *Sportsmanship* (Kejujuran), dan *Courtesy* (Kesopanan).

### Kinerja

Koppagoda *et al.*, (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

### Model Penelitian

Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

Pengaruh penerapan sistem insentif kinerja terhadap kinerja. Insentif kinerja di Universitas Lampung dikenal dengan *Pay For Performance* (P2), dari kata *performace* sendiri saja sudah mengartikan kinerja, hal tersebut berarti bahwa insentif kinerja merupakan suatu *reward* bagi tenaga pendidik di Universitas Lampung yang kinerjanya sudah maksimal. Selain itu insentif kinerja juga menjadi acuan untuk tenaga pendidik lainnya agar lebih meningkatkan kinerjanya guna mencapai point insentif sebanyak-banyaknya. Penelitian yang di lakukan oleh Djuwanto. *et.al* (2017) menunjukkan bahwa pemberian insentif kinerja dapat memberikan pengaruh positif simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di tegaskan lagi oleh penelitian yang di lakukan oleh Arifin (2017). Dari pembahasan tersebut maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

$H_1$ : Penerapan sistem insentif kinerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga pendidik

### Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja

Organisasi yang sukses membutuhkan individu yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas yang biasa mereka lakukan. Di mana sikap positif meningkatkan efektivitas kinerja individu di dalam suatu instansi tersebut. Lebih lanjut lagi, *organizational citizenship behaviour* sebagai sebuah perilaku positif individu yang berkontribusi terhadap kinerja mereka sendiri yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi kepada organisasi, dengan memberikan lebih dari apa yang ditugaskan atau tercantum di dalam *job description* mereka (Organ, *et al* 1983). Penelitian yang di lakukan oleh Ayu (2016) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fidiyanto (2018). Dari pembahasan tersebut maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

$H_2$ : *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik

### 4.3 Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh tenaga pendidik Universitas Lampung (Tabel 4.1). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Adapun kriteria atas pengambilan sampel adalah responden adalah tenaga pendidik yang berstatus sebagai ASN/NS. Sehingga diperoleh sampel sebesar 1107. Selanjutnya peneliti menggunakan formula Slovin dalam (Husein, 2014: 78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} = \frac{1107}{1 + 1107(0.1^2)} = 91,7$$

: jumlah sampel

: jumlah populasi

batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)  $\alpha = 0.1$  (10%) untuk populasi di dalam penelitian

Setelah diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *proportional stratified random sampling* untuk menghitung perhitungan sampel di setiap masing-masing fakultas dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.1 Perhitungan Proporsi Sampel Tenaga Pendidik Setiap Fakultas yang ada di Universitas Lampung

NO	Nama Fakultas	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	FEB	105	$(105 / 1107) \times 92$	9
2	FH	98	$(98 / 1107) \times 92$	8
3	FKIP	201	$(201 / 1107) \times 92$	17
4	FP	240	$(240 / 1107) \times 92$	20
5	FT	163	$(163 / 1107) \times 92$	14
6	FISIP	110	$(110 / 1107) \times 92$	9
7	MIPA	123	$(123 / 1107) \times 92$	10
8	FK	67	$(63 / 1107) \times 92$	5
9	TOTAL	1107		92

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek adalah data yang diperoleh dari responden yang di jadikan sampel dalam sebuah penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner.

### 4.4 Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 4.2 paper ini. Berdasarkan Tabel 4.2, Jawaban responden pada pernyataan variabel insentif (X1), variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X2), dan variabel kinerja tenaga pendidik (Y) dalam skala likert antara 1 sampai 5 memiliki

nilai rata-rata (mean), median, dan modus dengan skala likert 4 yang artinya bahwa tenaga pendidik setuju menyatakan bahwa insentif yang diberikan kepada tenaga pendidik sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi sudah dalam kriteria yang baik atau tinggi serta sikap positif dari pendidik yang di reflektasikan dengan sikap tenaga pendidik sudah menunjukkan bahwa datang lebih awal dari yang dijadwalkan sudah menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik di Universitas lampung sudah cukup baik.

Hasil uji *convergent validity* pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel insentif kinerja serta variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dan variabel kinerja memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji *Composite Reliability*, seperti pada tabel 4.4, memiliki nilai > 0,70 yang berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.2 Descriptive Statistics

No	Quest.	Missi	N	Min	Max	Std.Dev	Mean	Median	Modus
1	in 1	0	92	2	5	0,884	3,61	4	3
2	in 2	0	92	1	5	1,078	3,65	4	4
3	in 3	0	92	2	5	1,171	3,33	3	2
4	in 4	0	92	2	5	1,025	3,23	3	3
5	in 5	0	92	2	5	0,929	3,3	3	3
6	in 6	0	92	2	5	0,904	3,25	3	3
7	in 7	0	92	2	5	1,058	3,53	4	3
8	in 8	0	92	2	5	1,023	3,59	4	4
9	in 9	0	92	2	5	1,118	3,49	4	4
10	in 10	0	92	1	5	1,055	3,59	4	2
11	in 11	0	92	2	5	1,179	3,32	3	4
12	in 12	0	92	2	5	1,026	3,54	4	2
13	in 13	0	92	2	5	1,046	3,44	3	3

Tabel 4.2 Descriptive Statistics (Lanjutan)

No	Quest.	Missi	N	Min	Max	Std.Dev	Mean	Median	Modus
14	in 14	0	92	2	5	1,088	3,51	4	4
15	in 15	0	92	2	5	1,082	3,62	4	4
16	OC.B1	0	92	2	5	0,887	3,59	4	4
17	OC.B2	0	92	2	5	0,933	3,4	4	4
18	OC.B3	0	92	2	5	0,916	3,36	3	3
19	OC.B4	0	92	2	5	1,125	3,125	4	4
20	OC.B5	0	92	2	5	1,179	3,32	3	2
21	OC.B6	0	92	2	5	1,064	3,67	4	4
22	OC.B7	0	92	2	5	1,05	3,3	3	3
23	OC.B8	0	92	2	5	0,929	3,3	3	3
24	OC.B9	0	92	2	5	0,996	3,25	3	3
25	OC.B10	0	92	2	5	1,101	3,07	3	2
26	OC.B11	0	92	2	5	1,101	3,07	3	2
27	OC.B12	0	92	2	5	1,101	3,07	3	2
28	OC.B13	0	92	2	5	1,104	3,23	3	3
29	K1	0	9	2	5	1,104	3,23	3	2
30	K2	0	92	2	5	1,054	3,33	3	4
31	K3	0	92	2	5	1,054	3,33	3	4
32	K4	0	92	2	5	0,918	3,3	3	3
33	K5	0	92	2	5	1,018	3,09	3	2
34	K6	0	92	2	5	0,958	2,92	3	2
35	K7	0	92	2	5	1,174	3,35	3	2
36	K8	0	92	2	5	0,963	3,25	3	3
37	K9	0	92	2	5	1,035	3,42	3	4
38	K10	0	92	2	5	1,081	3,3	3	2
39	K11	0	92	2	5	0,933	3,4	4	4
40	K12	0	92	2	5	1,005	3,48	3	3
41	K13	0	92	2	5	0,903	3,55	4	4
42	K14	0	92	2	5	0,852	3,54	4	4
						1,107	3,55	4	4
						1,052	3,61	4	4
						0,863	3,58	4	4

Sumber: Data diolah tahun 2018.

**Tabel 4.3** Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Variabel	AVE	Valid	Dimensi	AVE	
Insentif Kinerja	0,501	Valid	Transparansi	0,667	Valid
OCB	0,514	<0,5	Keadilan	0,612	Valid
Kinerja	0,506	Valid	Terkendali	0,634	Valid
			Persaingan	0,63	Valid
			Kelayakan	0,667	Valid
			Ketidakegoisan	0,667	Valid
			Keaktifan	0,795	Valid
			Kejujuran	0,775	Valid
			Kesopanan	0,631	Valid
			Tanggung jawab	0,761	Valid
			Kinerja	0,506	Valid

Sumber: Smart PLS Versi 3.2.8 for windows

**Tabel 4.4** Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Nilai Krisis	Evaluasi Model	Composite Reliability	Nilai Krisis	Evaluasi Model
Insentif Kinerja	0,93		Transparansi	0,667		
Organizational Citizenship Behaviour	0,932	>0,70	Keadilan	0,612		
Kinerja	0,933		Terkendali	0,634		
			Persaingan	0,63		
			Kelayakan	0,667		
			Ketidakegoisan	0,667	>0,70	Reliabel
			Keaktifan	0,795		
			Kejujuran	0,775		
			Kesopanan	0,631		
			Tanggung jawab	0,761		
			Kinerja	0,506		

Sumber: Smart PLS Versi 3.2.8 for windows

**Tabel 4.5** Nilai Coefficient of Determinant (R<sup>2</sup>)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Kinerja	0,905	0,912	0,021	42,492	0

Sumber: Smart PLS Versi 3.2.8 for windows

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Insentif Kinerja dan variabel Organizational Citizenship Behaviour sebesar 90,5 % sedangkan 9,5 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.905 menurut Chin 1998 (dalam Chozali 2016) termasuk ke dalam kategori baik.

**Tabel 4.6** Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation ( O/STDEV )	T-statistics ( O/STDEV )	P-Values
Insentif Kinerja → Kinerja	0,627	0,623	0,095	6,57	0
OCB Kinerja → Kinerja	0,347	0,353	0,104	3,342	0,001

Sumber: Smart PLS Versi 3.2.8 for windows

Variabel insentif kinerja terhadap kinerja tenaga pendidik Universitas Lampung memiliki nilai t-statistik sebesar 6,570 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan pengaruh tersebut signifikan, dan nilai koefisien jalur sebesar 0,627 menunjukkan bahwa variabel Insentif Kinerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja tenaga pendidik. Sedangkan untuk Organizational citizenship behaviour terhadap kinerja tenaga pendidik Universitas Lampung memiliki nilai t-statistik sebesar 3,342 > 1,96 dan p-value sebesar 0,001 < 0,05 yang menunjukkan pengaruh tersebut signifikan, dan nilai koefisien jalur sebesar 0,347 menunjukkan bahwa variabel Organizational citizenship behaviour berpengaruh positif terhadap variabel kinerja tenaga pendidik.

**Pembahasan Hipotesis**

Pengaruh penerapan sistem insentif kinerja terhadap kinerja.

Nilai t<sub>statistik</sub> = 6,570 > t<sub>tabel</sub> = 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti insentif kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan sistem insentif kinerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Universitas Lampung dalam penelitian ini terdukung. Adapun prestasi yang pernah di raih BP-Remunerasi Unila

seperti yang dikatakan ketua BP-Remunerasi Susi Sarumpaet, S.E., M.P.A., Ph.D., Akt. pada tanggal 12 November 2018 saat Upacara Hari Pahlawan di Lapangan Sepak Bola Universitas Lampung BP-Remunerasi Unila menerima penghargaan terkait transparansi dari Komisi Informasi Publik. Hal ini turut membuktikan bahwa penerapan sistem insentif terkait dengan transparansi di Universitas Lampung sudah berjalan dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan derajat McClelland yang di gunakan di dalam penelitian ini, di mana dalam teori ini menyebutkan bahwa dorongan dari insentif dapat memicu berprestasi agar dapat berkerja dengan lebih baik lagi. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian di lakukan oleh Djuwanto. *et.al* (2017) di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif kinerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini di tegaskan lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan hasil yang sama.

#### Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja

Nilai  $t_{statistik} = 3,342 > t_{tabel} = 1,96$  dan nilai  $p$ -value sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Universitas Lampung dalam penelitian ini didukung. Sikap *Organizational citizenship behaviour* para tenaga pendidik di Universitas Lampung di betuk oleh sikap positif tenaga pendidik yang selalu aktif, dilihat dari para tenaga pendidik selalu berusaha untuk selalu datang lebih awal dari yang dijadwalkan, selalu bersungguh-sungguh mengikuti peraturan yang ada di Universitas Lampung serta selalu menyerahkan laporan lebih awal dari seharusnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Harapan (*Expectancy*) yang digunakan dalam penelitian ini, di mana suatu kesempatan yang diberikan akan dalam karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan akan terjadi akan menyebabkan kinerja yang diharapkan sehingga individu tersebut dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian Ayu (2016) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidiyanto (2018) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif.

#### 4.5 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh penerapan sistem insentif kinerja terhadap kinerja tenaga pendidik didukung, 2) Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja didukung.

Keterbatasan penelitian ini ialah: 1) sampel yang diambil belum mewakili semua komponen yang diberikan insentif kinerja oleh BP-Remunerasi Unila, 2) Jawaban responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan verifikator Remunerasi Unila, 3) Kurangnya kepedulian responden dalam menjawab semua pertanyaan yang ada dapat menyebabkan penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden, 4) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya menjelaskan sebagian faktor terkait kinerja.

Saran pada penelitian selanjutnya ialah: 1) dapat menambah jumlah sampel dan populasi di wilayah yang menerapkan sistem insentif seperti memasukkan Universitas Lain yang ada di Lampung, 2) sebaiknya peneliti tidak mendominasi dalam pembagian kuesioner kepada tenaga pendidik yang merupakan verifikator atau tenaga pendidik yang bukan verifikator. Hal ini di karenakan agar hasil yang di peroleh tidak mengarah hanya ke verifikator saja melainkan ke seluruh tenaga pendidik yang ada di Universitas Lampung, 3) perlu dilakukan pengujian dan penyempurnaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian, 4) Peneliti lebih lanjut perlu menambahkan variabel yang lebih luas.

#### 4.6 Daftar Pustaka

- Adi, Restu Nugroho. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jaya Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2016, Hal. 194 - 203 Vol. 23, No. 2.
- Arifin, Zainal. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Ideo Wood Di Tarakan. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol 5 (4): 1292-1303, ISSN 2355-5408, 2017.
- Budihardjo, A. 2004. *Mengenal Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII. No. 82; 1-18.
- Djuwanto, et. al. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 18, No. 01, Juli 2017.
- Fidiyanto, Dika. et. al. 2018. Analisis Pengaruh Organisational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. Vol 04 No 4 ISSN: 2502-7689.
- Gholamreza Memarzadeh Tehran, Masoumeh Sadat Abtahi, Soheila Esmaili, 2013. The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Performance of the Staff of Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3 (9): h: 534-542.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PR Grasindo.
- Hulland, J. 1999. Use of Partial Least Square (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent. *Strategic Management Journal*, 20(2): 195.
- Huselid, M. A. 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Husein, Umar. 2014. *Skripsi Tesis Bisnis Metode dan Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). *Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Koopmans, Linda, Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincen H., De Vet, Hernica C. W., Van Der Beek, Sllsrd J. 2014. *Construct Validity of The Individual Performance Questionnaire*. Dalam *Jurnal Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 53(3), 331-337.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. 2013. The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviours. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Jayaweera Thushel. 2014. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivati on: A study of Hotel Sector in England. *International Journal Business and Management*. Vol. 10, No 3.
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 1262/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Lampung pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Merchant Kenneth A. dan Van der Stede, Wim A. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Tiga. Salemba Empat, Jakarta.

- Nindya, Erika, Octavian. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Siswa Pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 55 No. 1 Februari 2018.
- Novhadi, F. 2008. *Organizational Citizen Behaviour Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisational*, USU Repository.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behaviour: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication. <https://books.google.co.id/books?hl=id&id=wXiHCgAAQBAJ&q=organ+2006#v=snippet&q=organ%202006&f=false>. Diakses pada 10 Oktober 2018 Pukul 23.05 WIB.
- Organ, D. W., Janet P. Near., and C. Ann Smith. 1983. *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature and Antecedents*. School of Business, Indiana University. *Journal of Applied Psychology* 1983, Vol 68, No 4, 653-663
- Panjaitan, Bister. 2016. Pengaruh Insentif Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 3 No. 2, Juli - Desember 2016.
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat. <https://books.google.co.id/books?id=lwrWupB1rC4C&pg=PA40&lpg=PA4&f=false#v=onepage&q&f=false>. Diakses pada 10 Oktober 2018 Pukul 22.30 WIB.
- Santoso, Urip. 2012. Remunerasi Pegawai Negeri Sipil. Diunduh dari <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negerisipil/> Tanggal 9 November 2018.
- Sambung, Roby. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 3, Nomor 1, April 2014.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. 1983. *Organizational Citizenship Behaviour: It's Nature and Antecedents*. *Journal of Applied Psychology* Vol 68, 653-663.
- Subardi. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwan di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*. Februari 2017 (55-71).
- Trian, Ronny Surbakti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Ulipar* Vol. 1, No. 2 ISSN: 2355-4304.
- Yan, W., & Sloan, M. F. 2016. The impact of employee compensation and financial performance on nonprofit organization donations. *The American Review of Public Administration*, 46(2), 243-258.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=ApFBDwAAQBAJ&lpg=PA63&hl=id&pg=PA64#v=onepage&q&f=false>. Diakses tanggal 10 Oktober Pukul 20:21 WIB.
- <http://www.lampost.co/berita-riset-unila-peringkat-ke-16-nasional.html> di akses pada sabtu, 14 September 2018 Pukul 07.52 WIB.

<https://www.unila.ac.id/unila-terima-dua-penghargaan/?upm>  
export=print diakses pada Selasa, 4 September 2018 Pukul 10.30 wib.  
[bphm.unila.ac.id/images/bphm/doc/Pedoman\\_Remunerasi\\_UNILA\\_2017.pdf](bphm.unila.ac.id/images/bphm/doc/Pedoman_Remunerasi_UNILA_2017.pdf) diakses  
pada Senin, 3 September 2018 Pukul 09.15 WIB.

-oo0oo-



# AKUNTANSI

Sebuah Kajian Terhadap Kebijakan  
Perusahaan dan Pemerintah

Diterbitkan Atas Kerjasama dengan



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN  
KEPADA MASYARAKAT, UNIVERSITAS LAMPUNG

ISBN: 978-623-228-067-0



9 786232 280670