

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *EMPLOYEE  
ENGAGEMENT*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA ORGANISASI KANTOR DESA  
TANAH ABANG JAYA**

**SKRIPSI**



**Nama : Oktiviani Pratiwi**  
**NIM : 222020112**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA ORGANISASI KANTOR DESA  
TANAH ABANG JAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Oktiviani Pratiwi  
NIM : 222020112**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Oktiviani Pratiwi  
NIM : 222020112  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Kosentrasi : Pemeriksaan Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya

Dengan ini Saya Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan Sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Oktiviani Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*,  
dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Kantor  
Desa Tanah Abang Jaya  
Nama : Oktiviani Pratiwi  
NIM : 222020112  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Akuntansi  
Kosentrasi : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



**Darmavanti, S.E., AK., M.M., CA**  
NIDN/NBM: 219057901/1187172



**Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si**  
NIDN/NBM: 209118703/1187165

Mengetahui,  
Dekan  
Ketua Program Studi Akuntansi



**Dr. Betri, SE., M.Si., AK., CA**  
NIDN/NBM: 02161069602/944806

**MOTTO**

*“sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”*

**(QS. Ar Rad : 11)**

*“Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba”*

**(Roy T. Bennet)**

***Ku persembahkan skripsi ini kepada***

***1. Ibu dan Bapak Tercinta***

***2. Kakak dan Ayuk***

***3. Keluarga Besar Tersayang***

***4. Dosen Pembimbingku***

***5. Sahabat Seperjuangan***

***6. Almamater Tercinta***

## PRAKATA

Alhamdulillah robbil'alamin, segala puji Syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan Rahmat, hidayah, dan karunia-nya sehingga penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi di Kantor Desa Tanah Abang Jaya”. Skripsi ini disusun sebagai syarat menyelesaikan jenjang Strata 1 (satu) guna meraih gelar sarjana pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapakku Hadi Mulyono dan Ibuku Lili Suryani serta keluargaku dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Darmayanti, S.E.,AK.,MM,CA dan Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E.,M.SI yang telah membimbing dan memberikan masukan guna menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,M.Si.,AK.,CA, Ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak, ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak, ibu pimpinan aparat desa yang telah memberikan izin penelitian yang ada di Desa Tanah Abang Jaya Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
6. Untuk teman-teman seperjuangan penulis selama menempuh perkuliahan ini Lisa, Lina, Puspita, Heltri, Risty, dan Iza. Terimakasih telah menjadi teman yang sangat baik kepada penulis sehingga pada akhirnya kita semua bisa lulus bareng.
7. Untuk orang yang selalu meluangkan waktu, tenaganya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang selalu ada kapan pun penulis butuhkan dan juga selalu mau direpotkan penulis yaitu Farmasi, sekali lagi penulis ucapkan terimakasih sudah mau bertahan bersama penulis sampai sejauh ini.

8. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
9. Semoga Allah membalas budi baik katas seluruh bantuan yang diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan bebagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terimakasih

Palembang, Mei 2024

Oktiviani Pratiwi



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasional Variabel .....	35
D. Populasi Dan Teknik Penarikan Sampel.....	36
E. Data Yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	38
G. Analisis Data.....	39

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....46  
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....89

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....99  
B. Saran .....99

**DAFTAR PUSTAKA..... 101**

## DAFTAR TABEL

TABEL II.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian Sebelumnya.....	27
TABEL III.1 Operasional Variabel.....	35
TABEL III.2 Jumlah Responden .....	36
TABEL IV.1 Profil Responden.....	49
TABEL IV.2 Hasil Total Jawaban Responden .....	52
TABEL IV.3 Hasil Uji Deskriptif .....	53
TABEL IV.4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Lingkungan Pengendalian .....	55
TABEL IV.5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Penaksiran Risiko.....	56
TABEL IV.6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Aktivitas Pengendalian .....	57
TABEL IV.7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Informasi dan Komunikasi .....	58
TABEL IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pemantauan .....	59
TABEL IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Vigor</i> .....	60
TABEL IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Dedication</i> .....	61
TABEL IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator <i>Absorption</i> .....	62
TABEL IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Isi Pekerjaan .....	63
TABEL IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Supervisi.....	64
TABEL IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Organisasi.....	65
TABEL IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kesempatan Maju.....	66

TABEL IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Gaji .....	67
TABEL IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Rekan Kerja .....	68
TABEL IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Kondisi Pekerjaan .....	69
TABEL IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Keluaran (Output) .....	70
TABEL IV.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Hasil .....	71
TABEL IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Kaitan Usaha dengan Pencapaian.....	72
TABEL IV.22 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	
Indikator Informasi Penjelas .....	73
TABEL IV.23 Hasil Pengujian Validitas Variabel	
Pengendalian Internal .....	74
TABEL IV.24 Hasil Pengujian Validitas Variabel	
<i>Employee Engagement</i> .....	75
TABEL IV.25 Hasil Pengujian Validitas Variabel	
Kepuasan Kerja.....	76
TABEL IV.26 Hasil Pengujian Validitas Variabel	
Kinerja Organisasi .....	77
TABEL IV.27 Hasil Uji Reliabilitas .....	78
TABEL IV.28 Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
TABEL IV.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	82
TABEL IV.30 Hasil Uji F .....	82
TABEL IV.31 Hasil Uji t .....	83
TABEL IV.32 Hasil Uji Regresi .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar IV.1 Struktur Organisasi .....	48
Gambar IV.2 Hasil Output SPSS Uji Normalitas (Normal P-P Plot) .....	79
Gambar IV.3 Hasil Output SPSS .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Kuesioner (skala ordinal)

Lampiran 4 Tabel uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik

Lampiran 5 Tabel Statistik

Lampiran 6 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 7 Fotokopi Surat Keterangan Riset dan Tempat Penelitian

Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghasal Al- Qur'an

Lampiran 9 Fotokopi Sertifikat SPSS

Lampiran 10 Fotokopi Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 11 Fotokopi Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 12 Fotokopi Sertifikat Pelatihan Audit Akun Tertentu

Lampiran 13 Fotokopi Sertifikat Pelatihan Manajemen Risiko

Lampiran 14 Fotokopi Sertifikat Pelatihan Audit Forensik

Lampiran 15 Fotokopi Sertifikat Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan

Lampiran 16 Fotokopi Plagiarisme

Lampiran 17 Fotokopi Sertifikat Magang

Lampiran 18 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Oktiviani Pratiwi / 222020112 / 2024 / Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya.**

Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya. Tujuannya untuk mengetahui Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya yang ada di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala desa, sekretaris desa, LPMD (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa), BPD (Lembaga Permusyawaratan Desa), PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan keluarga), LINMAS (Perlindungan Masyarakat), Operator Kantor dan Operator Perpustakaan. Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur desa. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan *moderated regression analysis*. Secara bersama-sama Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Hasil ini menunjukkan secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

**Kata Kunci : Pengendalian, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Kinerja Organisasi.**

## **ABSTRACT**

***Oktiviani Pratiwi / 222020112/2024 / The Influence of Internal Control, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Organizational Performance at the Tanah Abang Jaya Village Office***

*The formulation in this research is how Internal Control, Employee Engagement, and Job Satisfaction influence organizational performance at the Tanah Abang Jaya Village Office. Aims to determine Internal Control, Employee Engagement, and Job satisfaction on Organizational Performance at the Tanah Abang Jaya Village Office in Tanah Abang District, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This research includes associative research. The Populations used in this research were village heads, village secretaries, LPMD (Village Community Empowerment Institution), BPD (Village Consultative Institution), PKK ( Family Welfare Empowerment), LINMAS (Community Protection), Office Operators and Library Operators. The sample in this research was village officials. The hypothesis tests used are multiple linear regression and moderated regression analysis. Together, Internal Control, Employee Engagement, and Job Satisfaction have a positive effect on Organizational Performance, Employee Engagement has an effect on Organizational Performance and Job Satisfaction has an effect on Organizational Performance*

***Keywords: Control, Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational***

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	Oktiviani Pratiwi	222020112	



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi, salah satu tantangan terbesar yang di hadapi oleh pemerintahan di Indonesia, khususnya pemerintah desa adalah bagaimana dapat menampilkan aparatur pemerintah yang sifatnya memiliki etos kerja dengan kategori tinggi dalam menjalankan tugas dan kerja serta fungsinya. Dasar aturan hukum dan pemberian wewenang maka dibentuklah pemerintahan desa sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya desa dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan desa yang bertujuan untuk memperdayakan desa. Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi diperlukan potensi lain yaitu pengendalian internal yang sangat berpengaruh terhadap *employee engagement* keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja menjadi faktor penting juga untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya menurut Surjadi (2009) dalam (Sutisna, et al.,2024:67). Kinerja organisasi adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut Bastian (2001) dalam (Amnillah, et al., 2023:157).

Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila ada pengendalian internal dari manajemen. Pengendalian internal diperlukan dalam perusahaan atau organisasi agar kinerja dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan Perusahaan dari segala bentuk Tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi Perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan telah dipenuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan Perusahaan (Hery, 2014:11-12).

Sistem pengendalian internal 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 menurut PP No. 60 Tahun 2008. Pengendalian internal adalah konsep yang sangat luas dan mencakup semua elemen organisasi, sumber daya, sistem, proses, budaya, struktur, dan tugas (Wicaksono & Amalia, 2023:209)

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan sangat penting untuk terlaksananya sistem pengendalian internal yang baik suatu Perusahaan ataupun organisasi dikarenakan keterlibatan karyawan juga sangat dibutuhkan didalam Perusahaan dan juga organisasi. *Employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya merupakan hal yang sangat

penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu institusi atau Lembaga (Akbarjono, 2018:166).

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi demi hasil yang positif. Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan individu dengan manajemen waktu yang tepat dan kepuasan di tempat kerja. Strategi keterlibatan karyawan yang sukses dibangun atas komunikasi dan kepercayaan antara karyawan dan perusahaan Luintel (2022) dalam (Soedarto & Hardi, 2023:6).

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena hubungan baik antar sesama pegawai bisa menjadi merasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja bisa menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, industri dan Masyarakat. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020:22).

Kepuasan kerja suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-

faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu diluar pekerjaan yang dihadapinya (Bahri, 2018:63).

Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan Upaya yang dilakukan dalam menghindari adanya Tindakan penyalahgunaan maupun penyelewengan ialah dengan menerapkan prosedur pengendalian internal yang maksimal (Puspasari & Dewi, 2021). Selanjutnya pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang artinya dengan meningkatnya pengendalian internal akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintah (Setiadi, Nuryatno, & Jamaluddin, 2021). Berbeda dengan penelitian ini yang dimana Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, pengendalian internal dalam suatu organisasi tidak menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja suatu organisasi (Desytriasih & Priyadi, 2021)

*Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik dan harus selalu dijaga oleh Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur Penelitian (Parodya, Landra, & Puspitawati, 2022) *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan pemerintahan Distrik Jayapura Utara diman *employee engagement* belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Kadri, Ibrahim, Irwanan, & Prasetianingrum, 2023)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sanur Kauh menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya penelitian yang dilakukan (Andriana, Suryani, & Salain, 2022). Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang Dimana semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan (Pandaleke, 2016)

Salah satu fenomena yang terkait dengan Pengendalian Internal, seperti fenomena lemahnya pengawasan di beberapa BUMDes di Klungkung Terjerat Masalah Hukum “Waktu ini Bapak Bupati sudah mengumpulkan para ketua BUMDes ditekankan pertama diminta bantu tangani inflasi. Kedua penatausahaan terkait keuangan agar tersistem dengan menyiapkan sebuah aplikasi, inspektorat diminta menyiapkan dan itu sudah siap” hal tersebut perlu dilakukan koordinasi, pembinaan, dan monitoring berkala untuk memantau perkembangan BUMDes ([www.tribunnews.com](http://www.tribunnews.com))

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada Kantor Desa Jeruk, Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan, dimana warga setempat keluhkan pelayanan Kantor Desa Jeruk yang sering tutup lebih awal sebelum jam kantor selesai. Badrul Huda mengatakan “ Saya datang mau ngurus surat kehilangan, tetapi kantornya tutup, padahal belum jam pulang kantor” Hal tersebut bertentangan dengan keinginan Pemkab Pasuruan yang mewajibkan efektivitas kinerja pegawai Pemkab disiplin dalam melayani Masyarakat ([www.kabarpas.com](http://www.kabarpas.com)) .

Fenomena terkait kinerja pegawai seperti kasus Parah, Kinerja pegawai RSUD ini dinilai jelek. Direktur RSUD Kuala Pembuang Dr Reason Rusdianto mengatakan “Banyak permasalahan yang harus dibenahinya terutama mengenai kedisiplinan pegawai dirumah sakit itu sangat buruk sehingga sehingga ini harus segera diluruskan agar pelayanan menjadi lebih baik.”Disiplin karyawan kita sangat buruk ini akan menjadi perhatian saya untuk merubahnya.([www.sampit.prokal.co](http://www.sampit.prokal.co))

Berdasarkan fenomena umum yang ada, peneliti melakukan penelitian pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya yang dimana terletak di Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Survei wawancara yang peneliti lakukan, dimana mengambil 3 sampel yang merupakan Kepala Desa, Sekretaris Desa dan pegawai Kantor Desa Tanah Abang Jaya.

**Tabel 1.1**  
**Survei Pendahuluan**

<b>Nama Karyawan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Hasil wawancara</b>
Bambang	Kepala Desa Tanah Abang Jaya	Survei wawancara yang saya lakukan pada kepala desa tanah abang jaya dimana pegawai kantor desa belum melaksanakan kinerja dengan baik atau maksimal dikarenakan semua perangkat Desa baru dilantik jadi masih belum seluruh tugas pokok fungsi yang bisa di jalankan. selanjutnya kurangnya rasa peduli antar sesama pegawai menyebabkan kurangnya menghargai hak dan kewajiban di dalam Kantor Desa Tanah Abang Jaya.
Putu	Sekretaris Desa	Survei wawancara yang saya lakukan pada sekretaris desa tanah abang jaya dimana kinerja pegawai masih belum bisa di maksimalkan karena Belum dilaksankannya Pelatihan Peningkatan Kapasitas Perangkat Desa, dikarenakan baru akan di anggarkan di APBDes Tahun 2024, selanjutnya kepuasan kerja menurut Sekretaris Desa

Nama Karyawan	Jabatan	Hasil wawancara
		belum merasa terpenuhi karena dari faktor fasilitas kantor belum terpenuhi seperti komputer atau laptop yang masih kurang sehingga digunakan secara bergantian
Andriyanto	Kepala Urusan Kesejahteraan Masyarakat	Survei wawancara yang saya lakukan pada KAUR KESRA (Kepala Urusan Kesejahteraan Masyarakat) tanah abang jaya dimana pengendalian internal belum dilaksanakan secara maksimal hal ini dikarenakan kurangnya maksimal pengawasan dan masih terjadi kendala seperti penginputan data-data warga yang masih mengalami keterlambatan. selanjutnya keterlibatan karyawan atau <i>employee engagement</i> pegawai Kantor Desa Tanah Abang Jaya hubungan antar kepala desa dengan pegawai ataupun pegawai sesama pegawai masih kurang komunikasi karena adanya pegawai yang baru dan pegawai yang lama,

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan di Kantor Desa Tanah Abang Jaya, terdapat beberapa masalah yang timbul yang dikemukakan oleh Bambang, Putu dan Andriyanto, masih banyak pegawai dikantor desa tanah abang jaya yang belum melakukan kinerja dengan baik, Serta kurangnya kesadaran antara pegawai satu dengan yang lainnya mengenai arsip atau dokumen yang ada, kemudian kurangnya memadai fasilitas kantor sehingga membuat pegawai belum maksimal melakukan pekerjaan dapat menimbulkan rasa tidak puasnya bekerja sebagai pegawai Kantor Desa Tanah Abang Jaya, kurang memberikan pelatihan terhadap pegawai. Selain itu belum maksimalnya pengendalian internal hal ini dikarenakan kurangnya maksimal pengawasan dan masih terjadi kendala seperti penginputan data-data warga yang masih mengalami keterlambatan.

Setelah melakukan wawancara kepada salah satu masyarakat kinerja Kantor Desa Tanah Abang Jaya masih kurang maksimal yang disebabkan masih banyak pegawai yang datang terlambat pada jam bekerja dan pulang yang tidak sesuai jam bekerja atau lebih cepat, hal itu ditunjukkan oleh Masyarakat yang dimana ingin membuat surat keperluan pada saat masih jam bekerja tetapi tidak ada lagi orang yang ada di Kantor Desa Tanah Abang Jaya.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan Pengendalin internal yang ada di Kantor Desa Tanah Abang Jaya masih kurang maksimal karena kurang maksimalnya pengawasan dari pimpinan, *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan juga masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan pegawai dan kepuasan kerja pegawai juga masih belum terpenuhi serta kinerja pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya masih belum maksimal karena belum dilaksanakannya pelatihan peningkatan kapasitas perangkat desa

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya diatas yang telah ditemukan di Kantor Desa dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya tentang pentingnya disiplin kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja dalam Kantor Desa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya**”

#### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis menemukan beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:



1. Bagaimanakah Pengaruh pengendalian internal, *employee engagement*, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya?
3. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Organisasi Kantor Desa Tanah Abang Jaya?

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengendalian Internal, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja Organisasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja Organisasi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Organisasi

## **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas penelitian ini memiliki manfaat untuk beberapa pihak antara lain:

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam mata kuliah pemeriksaan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Kantor Desa Tanah Abang Jaya

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pihak pegawai Kantor Desa untuk lebih bisa meningkatkan kinerja pegawai atas fungsi disiplin kerja pada Kantor Desa Tanah Abang Jaya.

3) Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, informasi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya mahasiswa program studi akuntansi serta dapat menjadi pedoman atau kajian bagi peneliti di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, H. N. (2022). *Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Organizational citizenship behavior (ocb) terhadap Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: Pena Persada Kerja Utama.
- Akbarjono, A. (2018). *Kinerja Tugas (task performance) Dosen Perspektif Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Albi & Nasuha. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.
- amping, d. P., Marampa, A. p., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil di toraja. *prosiding seminar nasional manajemen dan ekonomi, 2964-2027*.
- Amnillah, Kholiq, Murad, Winarni, & Rahman. (2023). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Selat Media Patners.
- Andriana, K. R., Suryani, N. N., & Salain, P. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor desa Sanur Kauh. *EMAS, 2774-3020*.
- Ardianingsih, A., & Setiawan, D. (2023). *Audit Internal Berbasis Risiko*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Maswar, & Sukwika, t. (2023). *Pengantar Statistika*. Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Betri. (2022). *Akuntansi Forensik*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Betri. (2023). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: NoerFikri.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Jawa Tengah: Pena Persada.

- Desytriasih, M. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, kepuasan Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi (studi empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Manggarai Barat). *STIESIA*.
- Desytriasih, M., & Priyadi, M. P. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 2460-0585.
- Durahman, A. A., Nurwulan, L. L., & Septiawan, B. (2019). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (survei pada PT Pindad (persero), PT INTI (persero) dan PT Kereta Api Indonesia (persero). *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*.
- Faisol, Suhardarliyah, Irwansyah, R., Ibadurrahman, Anwar, & Susanto, F. (2023). *Manajemen Strategik (teori dan analisis)*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25 (9 ED)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hara, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Kota Surakarta. *journal akuntansi*.
- Hartini. (2021). *Person Organization Fit (P-O fit), Quality of Work Life dan Keadilan Organisasi*. Jawa Tengah: NEM.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif & kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hery. (2014). *Pengendalian Akuntansi dan Manajemen*. Jakarta: Prenamedia group.
- Hoesada, J. (2021). *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: ANDI.
- Kadri, A. F., Ibrahim, M., Irwanan, A., & Prasetianingrum, S. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh antara Employee Engagement terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintahan Distrik Jayapura Utara. *Journal of Economics Review*.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di era revolusi Industry 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.

- Ladewi, Y., & Welly. (2022). *metodologi penelitian Akuntansi*. Palembang: Lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma (3th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, A. I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahrom, Y., Aprianto, Kurniawan, M. O., Amri, H., Nurrahmi, M., Trihandayani, Z., . . . Sabrina, N. (2023). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber daya manusa teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Mulyadi. (2016). *Unsur Pokok Pengendalian Internal Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, A. S., & Harianto, W. (2022). *metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika ( teori, implementasi & praktik dengan SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *EMBA*, 2303-1174.
- Pandeni, K. R., Sujana, E., & Sinarwati, N. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi dengan total Quality Management sebagai variabel moderating pada PDAM kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*.
- Panjawa, J. L., & Sugiharti, R. R. (2021). *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori dan Aplikasi Praktis Untuk Sosial-Ekonomi*. Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Pengendalian Intern Pemerintah.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, Wartono, T., Nurmala, R., Riswanto, A., & Mulyani, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendekatan praktis untuk keberhasilan organisasi)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Puspasari, N. W., & Dewi, T. K. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal, terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di UD. Bali Sunsri Celuk Sukawati. *Journal Research of Accounting*, 2716-3148.
- Rahmatika, D. N., & Yunita, E. A. (2020). *Auditing dasar-dasar pemeriksaan laporan keuangan*. Yogyakarta: Tanah Air Beta.
- Rizki, N., Handayani, S., Ika, P., Marietza, F., Husni, M., & Aulia, T. Z. (2022). *Akuntansi Keperilakuan*. Padang: GET PRESS INDONESIA.
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Ed 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, N. V., Hady, H., & Elfiswandi. (2023). *Introduksi Kinerja Organisasi Sektor Pariwisata*. Padang: Gita Lentera.
- Setiadi, R. M. Nuryatno, M., & Jamaluddin. (2021). Analisis Peran Pengendalian Internal Sebagai Pemoderasi Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 2723-6498.
- Sindi, S. A. (2023). pengaruh pengembangan karir, employee engagement, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kereta api indonesia persero daerah operasi 5 purwokerto.
- Soedarto, T., & Hardi, T. (2023). *Meningkatkan Kinerja Bisnis melalui Employee Engagement*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sohilait, E. (2020). *metodologi penelitian Pendidikan matematika*. Bandung: Cakra.
- Suartana, I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif(eksplanatif)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmoro, W. (2021). *Lean Business Improvement Transformasi Bisnis, Lean Six Sigma Praktis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertian Teori dan Aplikasi (menggunakan ibm spss 22 for windows)*. Sleman: Deppublish.
- Suryani, N. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Surawijaya & Satiri. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Organization Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Organisasi (studi di kalangan staf non- akademik universitas xyz). *jurnal satya mandiri*.
- Susanti, I. (2014). Pengaruh Good Governance, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi (studi pada skpd kabupaten siak). *jurnal online mahasiswa fakultas ekonomi universitas riau*.
- Sutisna, Adam, Yunus, Hafasnuddin & Sofyan. (2024). *Manajemen dan Organisasi*. Aceh: Syiah Kuala University Press
- Sutha, W. D. (2019). *Biostatistika*. Malang: Media Nusa Creative.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang bandar udara silangit. *NIAGAWAN*, 2301-7775.
- Tedja, W. F. (2023). *Situational Folloership new way to success for employee & organization*. Jakarta: Samahita Wirotama.
- Thian, A. (2021). *Pengantar Akuntansi 1&2*. Yogyakarta: ANDI.
- Titin, Budiyanto & Suhermin. (2023). *Komitmen Bersama dan Kinerja Koperasi*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Wahyuni, S. (2023). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa taman rahayu bekasi. *Astina Mandiri*, 2829-7652.
- Wibowo, E. A. (2021). *Metodologi Penelitian: pegangan untuk menulis karya ilmiah*. Cirebon: Insania.
- Wicaksono, A. P., & Amalia, F. A. (2023). *Buku Ajar Pemeriksaan Akuntansi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

wulansari, k. y., & Kosasi, N. (2018). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan sekabupaten batang hari. *jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*.