

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pada Bagian Penjualan PT. UMC Suzuki Jember

(Employees Influence Perception on Internal Control to Performance at Sales Departement PT. UMC Suzuki Jember)

Lina Hartiningrum

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: linahartiningrum@yahoo.co.id

Abstrak

Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang dalam menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sesuai tujuan perusahaan. Sehubungan dengan cara peningkatkan kinerja khususnya kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pengendalian internal. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. UMC Suzuki Jember. Sedangkan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria seluruh karyawan bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember dengan jumlah 36 karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi karyawan atas lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember.

Kata Kunci: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dan kinerja karyawan.

Abstract

Employees play an important role in carrying out all the activities of the company in order to grow the business in the face of competition and maintain the viability of the company to the purpose of the company. In connection with the improvement of the performance of employees, companies can take a number of ways, for example through internal control. The study was conducted to determine the effect of Internal Control which consists of the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring the performance of employees. The population in this study were all employees at PT. UMC Suzuki Jember. While the sampling using purposive sampling with criteria entire sales employee PT. UMC Suzuki Jember the number of 36 employees. To measure these variables researchers distributing questionnaires to all employees of the sales department. The test results showed that lingkungan variable control, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring significant effect on the performance of employees in sales PT. UMC Suzuki Jember.

Keywords: control environment, risk assessment, control activities, information and communication, monitoring and performance of employees

Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan industri otomotif sekarang ini sangatlah pesat, hal ini ditandai dengan terus bertambahnya kuantitas kendaraan yang dimiliki masyarakat pada saat ini. Khususnya industri mobil sangatlah nampak perkembangannya. Mobil-mobil lahir dengan berbagai merek, model, tipe, warna, dan spesifikasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa industri mobil mengalami persaingan yang semakin ketat. Ketatnya persaingan industri mobil ini mengharuskan perusahaan

memberikan hasil yang optimal kepada masyarakat terutama konsumen. Perusahaan yang memberikan hasil optimal adalah perusahaan yang memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas untuk menjaga dan memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka panjang. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi sangat tergantung pada kemampuan manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan manusia yang dimaksud adalah kemampuan sumberdaya manusia yang menjadi pelaku aktif dan dominan dari awal

kegiatan perencanaan sampai dengan kegiatan evaluasi dalam memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Hasil optimal akan dicapai oleh perusahaan dengan cara peningkatan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang dalam menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sesuai tujuan perusahaan. Sehubungan dengan cara peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pengendalian internal.

Pengendalian internal dalam perusahaan yang telah berjalan dan besar itu sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan sangat tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa pengendalian internal dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana didalam komponen pengendalian internal mempunyai hubungan yang begitu penting sehingga perlu diperhatikan didalam perusahaan.

Menurut Messier *et al.* (2014:192) menjelaskan bahwa pengendalian internal dirancang dan dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lainnya untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan entitas dalam kategori berikut (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut COSO dalam pengendalian internal terdapat lima komponen dalam pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

PT. UMC Suzuki Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor khususnya kendaraan roda empat. Berdasarkan data yang didapat PT.UMC Suzuki Jember mengenai total penjualan dapat terlihat peningkatan penjualannya dari tahun 2010-2014. Pada tahun 2012 PT. UMC Jember mulai mengalami peningkatan penjualan yang sangat drastis dengan dikeluarkannya produk ertiga yang dapat menarik konsumen hingga terjual produk ertiga sebanyak 540 unit. Dengan adanya produk ertiga ini penjualan produk suzuki tahun 2012 dapat mencapai 1120 unit.

Penjualan produk Suzuki dari tahun 2010-2014 mengalami peningkatan. Peningkatan penjualan produk Suzuki ini ditunjang dari kualitas produk yang bagus dan harga produk yang dapat dijangkau semua kalangan masyarakat, sehingga suzuki mempunyai potensi untuk mengalahkan

para pesaingnya. Pada tahun 2010 - 2013 suzuki berada ditingkat keempat namun pada tahun 2014 suzuki naik ke peringkat ketiga menggeser posisi mitsubishi. Walaupun dari segi daya beli konsumen suzuki masih kalah dengan pesaingnya apabila ditunjang dengan kualitas produk dan kualitas sumberdaya manusia yang profesional khususnya sumberdaya manusia bagian penjualan hal ini dapat mendukung peningkatan penjualan perusahaan secara signifikan. Dalam bisnis perdagangan bagian penjualan memegang peranan yang sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Terkait dengan peningkatan penjualan maka dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam memasarkan produk suzuki secara maksimal. Sumberdaya manusia atau karyawan yang berkualitas terlihat dari kinerjanya dalam hal pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka menghadapi persaingan, mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan dalam menjual produk-produk suzuki, maka PT. UMC Suzuki Jember dituntut untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia terutama seluruh karyawan bagian penjualan dengan memantau kinerja karyawan dengan pengendalian internal.

Pengendalian internal ini dapat dijadikan sebagai pemantauan terhadap kegiatan penjualan yang dilakukan karena pada dasarnya karyawan bagian penjualan harus memiliki *product knowledge* yang baik agar mampu menguasai teknik-teknik pendekatan dalam menjual. Pengendalian internal dapat menunjang efektifitas dan efisiensi dalam teknik penjualan yang digunakan.

Kelima komponen pengendalian berpengaruh dalam kinerja karyawan bagian penjualan yakni lingkungan pengendalian dapat menciptakan karyawan bagian penjualan yang beretika lebih baik terhadap pembeli sehingga dapat nilai tambah untuk memikat para pembeli dan perusahaan perlu melakukan pengendalian terhadap keahlian karyawan bagian penjualan dengan mencari karyawan bagian penjualan yang mempunyai bakat dalam memasarkan selain itu juga perlu diadakan pelatihan dalam mengembangkan keahlian karyawan bagian penjualan dalam memasarkan produknya. Perusahaan perlu memberikan kompensasi pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan penjualan untuk meningkatkan semangat para karyawannya. Karyawan bagian penjualan juga harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko maka karyawan bagian penjualan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam menganalisis dan mengantisipasi mengatasi resiko-resiko yang mungkin terjadi. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan bagian penjualan mentaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan yang dapat membantu untuk mengatasi resiko yang terjadi dalam kegiatan penjualan yang akan berakibat langsung terhadap tujuan perusahaan. Informasi dan Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan karena semua karyawan bagian penjualan bisa menerima dan menyampaikan informasi yang dibutuhkan pembeli lebih jelas dan detail sesuai kebutuhan pembeli yang nantinya

akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemantauan akan membuat karyawan bagian penjualan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan pengendalian internal dapat menjadi media yang efektif untuk mendukung kinerja karyawan bagian penjualan dalam memasarkan produk-produk yang ditawarkan agar menarik minat pembeli dan akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan penelitian Oktarnia (2014) bahwa variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan simultan. Secara Parsial dari variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Berdasarkan penelitian Yusuf (2014) menunjukkan bahwa pengendalian internal telah memadai. Komponen pengendalian internal atas kinerja karyawan yaitu komponen pertama, kedua dan keempat menunjukkan angka yang memadai dan komponen ketiga dan kelima menunjukkan angka yang sangat memadai itu artinya pengendalian internal berjalan secara memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dengan sampel seluruh karyawan PT. Hasjrat Abadi Kendari.

Penelitian yang telah dilakukan Oktarnia (2014) dan penelitian Yusuf (2014) terjadi perbedaan dalam hasil yang diperoleh. Oktarnia menyatakan hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Yusuf semua komponen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mereplika penelitian terdahulu terhadap perbedaan pendapat tersebut apakah dengan objek yang berbeda akan diperoleh hasil yang sama atau berbeda. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek pada karyawan bagian penjualan di PT. UMC Suzuki Jember. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pada Bagian Penjualan PT. UMC Suzuki Jember"**

Penelitian ini memiliki 5 hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan bahwa persepsi karyawan atas lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa persepsi karyawan atas penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa persepsi karyawan atas aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat menyatakan bahwa persepsi karyawan atas informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima menyatakan bahwa persepsi karyawan atas pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:12) penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan PT. UMC Suzuki Jember. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria semua karyawan bagian penjualan yang bekerja di PT. UMC Suzuki Jember yang berkumpuh 36 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2014:145) data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Data primer diambil dari hasil pengisian kuisioner yang disebarakan ke karyawan bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember. Sedangkan data sekunder berupa dokumen mengenai profil karyawan PT. UMC Suzuki Jember, struktur organisasi, jumlah karyawan PT. UMC Suzuki Jember, jumlah karyawan bagian penjualan dan nama karyawan bagian penjualan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik, teknik pengujian kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan yang terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Demografi Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Profil karyawan bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember gambaran ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa kerja dan tingkatan masing-masing responden. Berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. UMC Suzuki Jember sebagian laki-laki. Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PT. UMC Suzuki adalah S1. Berdasarkan usia karyawan terbanyak berusia 26-30 tahun. Berdasarkan masa kerjanya karyawan PT. UMC Suzuki paling banyak yang bekerja selama

≤5tahun. Sedangkan berdasarkan tingkatan kerja pada tingkatan silver.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pengujian deskriptif variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Kinerja Karyawan(Y)	36	10	20	16,69	1,94
Lingkungan Pengendalian(X1)	36	18	29	24,33	2,89
Penilaian Resiko (X2)	36	7	14	11,72	1,54
Aktivitas Pengendalian(X3)	36	14	25	19,67	2,5
Informasi & Komunikasi(X4)	36	5	19	14,53	2,74
Pemantauan (X5)	36	3	15	11,22	2,85

Berdasarkan Tabel 1, nilai kinerja karyawan terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi sebesar 20 dengan rata-rata 16,69 dan standar deviasi 1,939. Nilai lingkungan pengendalian terendah sebesar 18 dan nilai tertinggi sebesar 29 dengan nilai rata-rata 24,33 dan standar deviasi sebesar 2,888. Nilai penilaian resiko terendah sebesar 7 dan nilai tertinggi 14 dengan nilai rata-rata 11,72 dan standar deviasi sebesar 1,542. Nilai aktivitas pengendalian terendah sebesar 14 dan nilai tertinggi 25 dengan nilai rata-rata 19,67 dan standar deviasi sebesar 2,496. Nilai informasi dan komunikasi terendah sebesar 5 dan nilai tertinggi 19 dengan nilai rata-rata 14,53 dan standar deviasi sebesar 2,741. Nilai pemantauan terendah sebesar 3 dan nilai tertinggi 15 dengan nilai rata-rata 11,22 dan standar deviasi sebesar 2,850.

Pengujian Kualitas Data Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item pertanyaan pada kuisisioner yaitu dengan jalan mengitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r product moment.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Soal	r_{tabel}	r_{hitung}	sig.	Ket
Pengendalian Lingkungan (X1)	X1.1	0,339	0,433	0,008	Valid
	X1.2	0,339	0,795	0,000	Valid
	X1.3	0,339	0,747	0,000	Valid
	X1.4	0,339	0,494	0,002	Valid
	X1.5	0,339	0,752	0,000	Valid
	X1.6	0,339	0,603	0,000	Valid

Penilaian Resiko (X2)	X2.1	0,339	0,762	0,000	Valid
	X2.2	0,339	0,716	0,000	Valid
	X2.3	0,339	0,793	0,000	Valid
Aktivitas Pengendalian (X3)	X3.1	0,339	0,69	0,000	Valid
	X3.2	0,339	0,645	0,000	Valid
	X3.3	0,339	0,696	0,000	Valid
	X3.4	0,339	0,734	0,000	Valid
	X3.5	0,339	0,407	0,014	Valid
Informasi dan Komunikasi (X4)	X4.1	0,339	0,754	0,000	Valid
	X4.2	0,339	0,777	0,000	Valid
	X4.3	0,339	0,496	0,002	Valid
	X4.4	0,339	0,803	0,000	Va
Pemantauan (X5)	X5.1	0,339	0,92	0,000	Valid
	X5.2	0,339	0,904	0,000	Valid
	X5.3	0,339	0,88	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,339	0,686	0,000	Valid
	Y.2	0,339	0,621	0,000	Valid
	Y.3	0,339	0,701	0,000	Valid
	Y.4	0,339	0,71	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 25 item pertanyaan dari semua variabel yang ada, mempunyai nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan yang berjumlah 25 item tersebut seluruhnya valid dan dapat memenuhi syarat sebagai alat ukur seluruh variabel dengan tingkat validitas yang signifikan pada level 5%.

Uji Reliabilitas

Kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 atau 6%. (Ghozali,2011 :42)

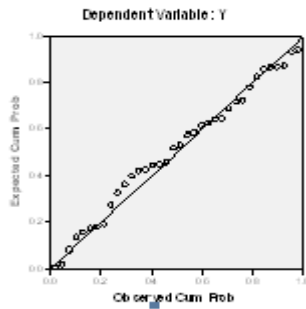
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,692	6
X2	0,608	3
X3	0,692	5
X4	0,633	4
X5	0,884	3
Y	0,611	4

Berdasarkan Tabel 3, seluruhnya variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient (Alpha)* nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji Normalitas

Pendekatan yang dipakai untuk menilai normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1, menunjukkan bahwa seluruh tingkat signifikansi pada variabel-variabel penelitian adalah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari data yang ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Sanusi, 2014) .

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

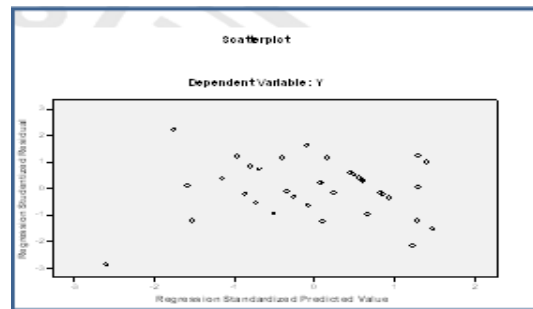
Model	Collinearity Statistics		Ket
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Pengendalian (X1)	0,683	1,464	Tidak terjadi multikolinieritas
penilaian Resiko (X2)	0,713	1,402	tidak terjadi multikolinieritas
Aktivitas Pengendalian (X3)	0,472	2,117	tidak terjadi multikolinieritas
Informasi dan Komunikasi (X4)	0,559	1,788	tidak terjadi multikolinieritas
Pemantauan (X5)	0,72	1,388	tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Tolerance* \geq 0,10 dan *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel \leq 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan lainnya. Penelitian ini menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplot*



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2, terlihat tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan menyeluruh tentang hubungan antara faktor-faktor pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian serta pemantauan dan kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. UMC Suzuki Jember.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan	1,410	1,573		,898	,377
	X1	,163	,065	,243	2,525	,017
	X2	,249	,118	,198	2,103	,044
	X3	,188	,090	,241	2,087	,045
	X4	,194	,075	,275	2,583	,015
	X5	,168	,064	,248	2,643	,013

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5, menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 1,410 + 0,163 X_1 + 0,249 X_2 + 0,188 X_3 + 0,194 X_4 + 0,168 X_5$ Dengan kata lain, maka dari persamaan di atas dapat diartikan konstanta merupakan intersep garis regresi dengan Y jika $X = 0$, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya konstanta adalah 1,410, menunjukkan bahwa jika lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan = 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,410.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam pengujian ini menggunakan uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,410	1,573		,896	,377
	X1	,163	,065	,243	2,525	,017
	X2	,249	,118	,198	2,103	,044
	X3	,188	,090	,241	2,087	,045
	X4	,194	,075	,275	2,583	,015
	X5	,168	,064	,248	2,643	,013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut :

1. Lingkungan Pengendalian besarnya $t_{hitung} 2,525 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai probabilitas 0,017, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial persepsi karyawan atas lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember.
2. Penilaian resiko besarnya $t_{hitung} 2,103 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai probabilitas 0,044, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial persepsi karyawan atas penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember
3. Aktivitas pengendalian besarnya $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai probabilitas 0,045, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial persepsi karyawan atas aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember
4. Informasi dan komunikasi besarnya $t_{hitung} 2,583 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai probabilitas 0,015, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial persepsi karyawan atas informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember
5. Pemantauan besarnya $t_{hitung} 2,643 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai probabilitas 0,013, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial persepsi karyawan atas pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT. UMC Suzuki Jember

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,811	,779	,912

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X4, X3

Hasil output tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,811 atau 81,1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian penjualan adalah besar 0,811 atau 81,1%. Sedangkan sisanya 18,9% ($100\% - 81,1\% = 18,9\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi karyawan atas Lingkungan pengendalian dan kinerja karyawan menunjukkan perolehan t_{hitung} pada variabel lingkungan pengendalian adalah 2,525 lebih besar dari $t_{tabel} 2,042$ dan tingkat signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Maka pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Persepsi karyawan atas lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai pengendalian internal yang memadai karena lingkungan pengendalian merupakan langkah awal sebelum komponen lainnya diterapkan, dapat juga diartikan bahwa lingkungan pengendalian tersebut merupakan faktor termotivasinya karyawan dalam bekerja. Penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Kurniawan (2012:108) yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian adalah kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian.

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Penilaian Resiko Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi karyawan atas penilaian resiko terhadap kinerja karyawan menunjukkan perolehan t_{hitung} pada variabel penilaian resiko adalah 2,103 lebih besar dari $t_{tabel} 2,042$ dan tingkat signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05.

Maka pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Persepsi karyawan atas penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) menyatakan bahwa dengan adanya penilaian resiko dalam perusahaan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi dan mengatasi resiko-resiko yang mungkin akan terjadi pada saat bekerja.

Penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Kurniawan (2012:112) yang menyatakan bahwa penilaian resiko adalah proses identifikasi dan analisis risiko-risiko yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi serta menentukan tindakan yang tepat untuk menghadapi risiko-risiko tersebut. Perusahaan dalam menjalankan operasional selalu ada pertimbangan resiko baik yang berhubungan dengan sumber pasokan, tindakan pesaing dan kondisi perekonomian. Dalam sebuah perusahaan pasti akan mengalami berbagai macam resiko baik dari dalam maupun dari luar perusahaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan identifikasi resiko-resiko dan mengelola resiko tersebut dengan baik agar resiko tersebut tidak merugikan dan mengancam kelangsungan perusahaan dan juga menganalisis resiko untuk membentuk suatu dasar dalam mengantisipasi resiko. Karyawan dapat memperhitungkan besarnya resiko dengan penilaian resiko yang membuat karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas pengendalian dan kinerja karyawan menunjukkan perolehan t_{hitung} pada variabel aktivitas pengendalian adalah 2,087 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Maka pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Persepsi karyawan atas aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian Yusuf (2014) yang menyatakan bahwa aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan standar kerja yang sudah ditetapkan. Penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Kurniawan (2012:114) yang menyatakan bahwa aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dilakukan untuk

memastikan bahwa arahan manajemen telah dijalankan. Dengan melaksanakan berbagai aktivitas-aktivitas tersebut maka komponen ini akan membantu manajemen dalam mengatasi risiko yang ada.

Aktivitas pengendalian ini dapat dilihat dari adanya pemisahan tugas dalam perusahaan sehingga tidak terjadi perangkapan tugas yang nantinya akan dapat menimbulkan kecurangan karyawan dalam perusahaan, adanya otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas untuk meminimalisasi terjadinya transaksi yang tidak valid karena kelalaian karyawan, dan juga adanya pengendalian fisik terhadap aset-aset perusahaan dan juga adanya pengecekan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dan tidak lupa diperlukan pengendalian akan dokumentasi dan catatan yang nantinya akan dipergunakan sebagai bukti yang akurat terhadap laporan perusahaan. Aktivitas pengendalian pada umumnya untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan berkenaan dengan risiko telah diambil untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan perolehan t_{hitung} pada variabel informasi dan komunikasi adalah 2,583 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Maka pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Persepsi karyawan atas informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) menyatakan bahwa informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja, karena semua karyawan memperoleh dan melakukan aktivitas operasional perusahaan dengan baik, karena hal itu merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal. Penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Arens *et al* (2013:331) yang menyatakan bahwa tujuan dari informasi dan komunikasi akuntansi suatu entitas adalah untuk memulai, mencatat, memproses dan melaporkan transaksi-transaksi yang terjadi dalam suatu entitas dan untuk menjaga akuntabilitas aset-aset yang terkait. Informasi dan komunikasi ini sangat penting karena informasi disini adalah merupakan data yang diolah sehingga dapat dimengerti oleh semua pihak dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi yang lancar dari berbagai lini didalam perusahaan baik dari atasan ke bawahan atau sebaliknya.

Informasi dan komunikasi ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukarkan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Pengendalian-pengendalian

terhadap informasi dan komunikasi perlu dilakukan untuk mencegah terjadinya informasi yang tidak sesuai dengan aslinya.

Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemantauan terhadap kinerja karyawan menunjukkan perolehan t_{hitung} pada variabel pemantauan adalah 2,643 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dan tingkat signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Maka pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan Persepsi karyawan atas pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) menyatakan bahwa pemantauan merupakan penilaian operasional pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama bekerja dalam perusahaan, apakah perlu adanya penilaian kembali atau modifikasi bagian fungsi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)* dalam Kurniawan (2012:117) menyatakan bahwa manajemen memiliki kepentingan untuk melakukan pemantauan atas pengendalian internal dengan maksud agar mereka dapat menentukan apakah komponen-komponen pengendalian internal yang dijalankan didalam organisasi telah berjalan dengan efektif sepanjang waktu serta berbagai macam defisiensi yang terdapat di dalam pengendalian internal telah diidentifikasi dan dikomunikasikan secara tepat waktu kepada pihak-pihak yang berkepentingan mereka dapat mengambil tindakan yang diperlukan. Pemantauan sangat perlu sekali di perhatikan karena pemantauan berperan penting dalam menjaga lingkungan internal dan eksternal.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,525, penilaian resiko dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,103, aktivitas pengendalian dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,087, informasi dan komunikasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,583 dan pemantauan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,643 itu menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya bahwa Persepsi karyawan atas lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya penelitian ini hanya berfokus pada karyawan bagian penjualan di PT. UMC Suzuki Jember saja sehingga kurang

dapat menilai kinerja karyawan PT. UMC Suzuki Jember secara keseluruhan. Penelitian dengan tema pengendalian internal terhadap kinerja karyawan masih belum banyak yang meneliti, sehingga peneliti mengalami kendala pada referensi penelitian terdahulu. Selain itu penelitian ini hanya membahas pada penjualan saja sehingga tidak dapat menggambarkan secara lengkap dan jelas mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Elder R. J., Beasley M.S., dan Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 2014. *Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 6 Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM
- Messier, William, Glover, Steven, Prawitt, Douglas. 2014. *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Sistematis (Terjemahan Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat
- Oktarnia, Linda. . 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan*. Skripsi. FE Universitas Maritim Raja Ali Haji. jurnal.umrah.ac.id [17 agustus 2015]
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Muh. Fathir Maulid. 2014. *Evaluasi Pengendalian Internal atas Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kendari*. Skripsi. FE Universitas Halu Oleo Kendari. <https://id.scribd.com/doc/254474757/Skripsi-Fathir-Pengendalian-Internal-dan-Kinerja-Karyawan-Pdf-pdf>. [17 agustus 2015]