



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP UNIVERSITAS JEMBER**

**SKRIPSI**

Oleh

**Dewi Purwati**

**NIM. 100810301118**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP UNIVERSITAS JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Dewi Purwati**  
**NIM. 100810301118**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu dan ayah terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik
2. Suami tercinta yang telah menyemangati dan memberikan motivasi;
3. Bapak dan ibu dosen program studi akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis universitas jember yang telah mendidik dan memberikan ilmu terutama dosen pembimbing saya Kartika, S.E, M.Sc, Ak. dan Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak. yang telah memberikan kesempatan kembali kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi;
4. Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember Program Studi Akuntansi.

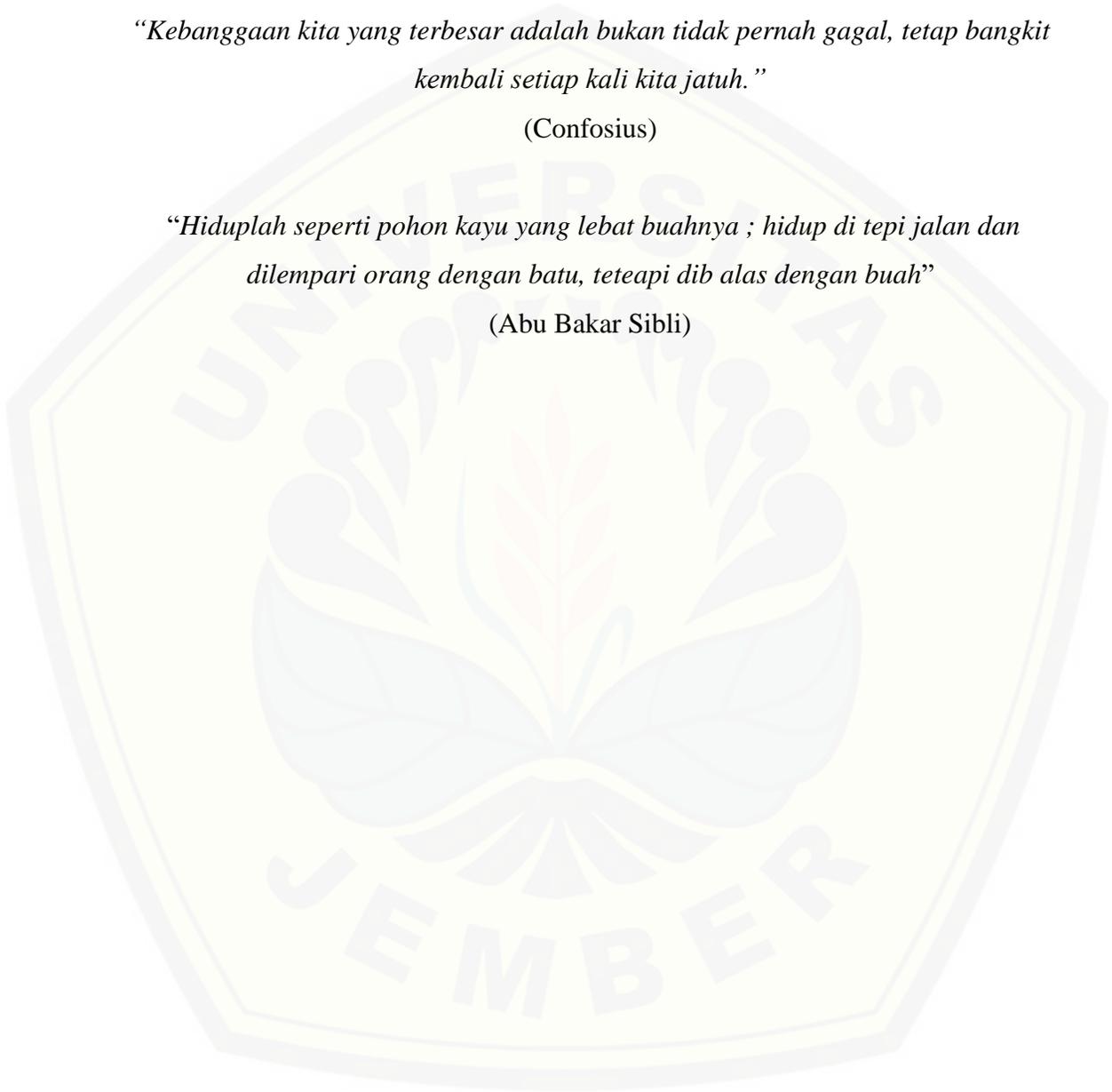
**MOTTO**

*“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetap bangkit kembali setiap kali kita jatuh.”*

(Confosius)

*“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya ; hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, teteapi dib alas dengan buah”*

(Abu Bakar Sibli)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dewi Purwati

Nim : 100810301118

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Kcp Universitas Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2 November 2017

Yang menyatakan,

Dewi Purwati  
NIM 100810301118

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh

Dewi Purwati

NIM 100810301118

Pembimbing

DosenPembimbingUtama : Kartika, S.E, M.Sc, Ak.

DosenPembimbingAnggota : Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak.

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP  
UNIVERSITAS JEMBER

Nama Mahasiswa : Dewi Purwati

N I M : 100810301118

Jurusan : S1 AKUNTANSI

Tanggal Persetujuan : 2 November 2017

Yang Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Kartika, S.E, M.Sc, Ak.

Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak.

NIP. 19820207 200812 2002

NIP. 19660805 199201 2001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 Akuntansi

Dr. Agung Budi.S.,SE.,Msi.,Ak

NIP. 197809207 200112 1002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP UNIVERSITAS JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dewi Purwati  
NIM : 100810301118  
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

22 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Novi Wulandari, S.E, M.acc & Fin, Ak.** : (.....)  
NIP.19801127200501 2 003

**Anggota I** : **Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA, Ak.** : (.....)  
NIP.19820912 200604 2 002

**Anggota II** : **Taufik Kurrohman, S.E, M.SA, Ak.** : (.....)  
NIP.19820723 200501 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M, Ak,CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

**Dewi Purwati**

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember*

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI KCP Universitas Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI KCP Universitas Jember yang berjumlah 44 karyawan.. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, umumnya disesuaikan dengan tujuan dan masalah penelitian. Elemen populasi yang dipilih sebagai sampel dibatasi pada elemen-elemen yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan tersebut. (Rochaety, 2009). Dalam penelitian ini, responden yang dipilih hanya karyawan yang sudah bekerja selama > 1 tahun sebanyak 38 orang di BRI KCP Universitas Jember. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t untuk uji hipotesis secara parsial dan uji Koefisienan determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh.. Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda, menunjukkan bahwa Lingkungan pengendalian terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan, Penilaian risiko terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan, Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan, Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan.

**Kata Kunci:** Lingkungan, Penilaian, Aktivitas, Informasi dan Kinerja.

**Dewi Purwati**

*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember*

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the Influence of Internal Control on Employee Performance At PT Bank BRI KCP Universitas Jember. The research approach used in this research is quantitative research. The population in this study is all employees BRI KCP University Jember which amounted to 44 employees .. The sample in this study using purposive sampling method. Purposive sampling is a technique of determining samples with certain considerations, generally tailored to the objectives and research problems. The selected population element as a sample is limited to elements that can provide information based on these considerations. (Rochaety, 2009). In this study, only selected respondents who have worked for > 1 year as many as 38 people at BRI KCP University of Jember. This study uses primary data in the form of questionnaires. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method. Hypothesis test used is t test for partial test of hypothesis and test of coefficient of determination to know the magnitude of influence .. Based on the results of Multiple Linear Regression Analysis, showed that the Environment control of Employee Performance showed a significant positive relationship, Risk assessment of Employee Performance shows the relationship positive, significant Activity Control on Employee Performance showed a significant positive relationship, Information and Communication on Employee Performance showed a significant positive relationship and Supervision on Employee Performance showed a significant positive relationship*

**Keywords:** *Environment, Assessment, Activity, Information and Performance*

## RINGKASAN

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI KCP UNIVERSITAS JEMBER;**Dewi Purwati, 100810301118; 2017; 57 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Persaingan dalam dunia usaha pada masa sekarang dirasakan sangat ketat, karena itu perusahaan diharapkan memiliki kemampuan yang kuat diberbagai bidang seperti bidang keuangan, pemasaran, operasional, dan bidang sumber daya manusia maupun kualitas pelayanan. Berbagai unit usaha harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki agar mampu bertahan. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan agar segala operasional yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik. Perusahaan yang telah berdiri dan beroperasi sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Terutama kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor diantaranya pengendalian internal. .

Berdasarkan pemantauan pada objek penelitian diketahui bahwa banyak nasabah mengeluhkan layanan *Customer service* Bank BRI KCP UniversitasJember yang memberikan pelayanan yang tidak memuaskan dan bersikap tidak semestinya kepada nasabah. Tidak hanya keluhan terhadap *Customer Service* yang bermasalah, kekecewaan nasabah juga terdapat pada bank Bank BRI KCP UniversitasJemberdimana para nasabah memberikan aksi protes dan kekecewaan mereka terhadap pihak Bank dengan memilih tidur di kantor Bank BRI KCP UniversitasJember tersebut. MenurutDiah Maharani selakukepala unit Bank BRI KCP UniversitasJembermengatakanbahwasalah satu upaya untuk mengantisipasi munculnya kekecewaan nasabah maka perusahaan perlu untuk memahami nasabahnya dengan baik. Salah satu cara perusahaan untuk memahami nasabahnya adalah dengan memonitoringpengendalian internal denganbaik. Sehingga dengan

pengendalian internal diharapkan dapat mengantisipasi dan sekaligus mengatasi permasalahan – permasalahan pada Bank BRI KCP Universitas Jember.

Populasi adalah seluruh karyawan BRI KCP Universitas Jember yang berjumlah 44 karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling* karena peneliti memiliki tujuan dan target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak yakni hanya karyawan yang sudah bekerja selama > 1 tahun sebanyak 38 orang di BRI KCP Universitas Jember. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember. Penilaian Resiko berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember. Aktivitas Pengendalian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember. Informasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember.

## PRAKATA

Pertama-tama saya ucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BRI Kcp Universitas Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kartika, S.E, M.Sc, Ak. Selaku selaku Dosen Pembimbing Utama, Dr.Siti Maria Wardayati, M.Si. Ak selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan kritik kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
2. Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Yosefa Sayekti, S.E, M.Com, Ak. Selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Semua staf pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis;
5. Ibu dan Ayah saya terimakasih telah membesarkan dan mendidik saya sampai sekarang
6. Suami saya terimakasih atas segala nasehat, semangat, dan motivasi dalam penulisan skripsi ini;
7. Sahabat-sahabatku beserta teman-teman seperjuangan Akuntansi 2010 terimakasih atas kebersamaan, semangat dan kerjasamanya selama ini;

8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 2 November 2017

Penulis



DAFTAR ISI

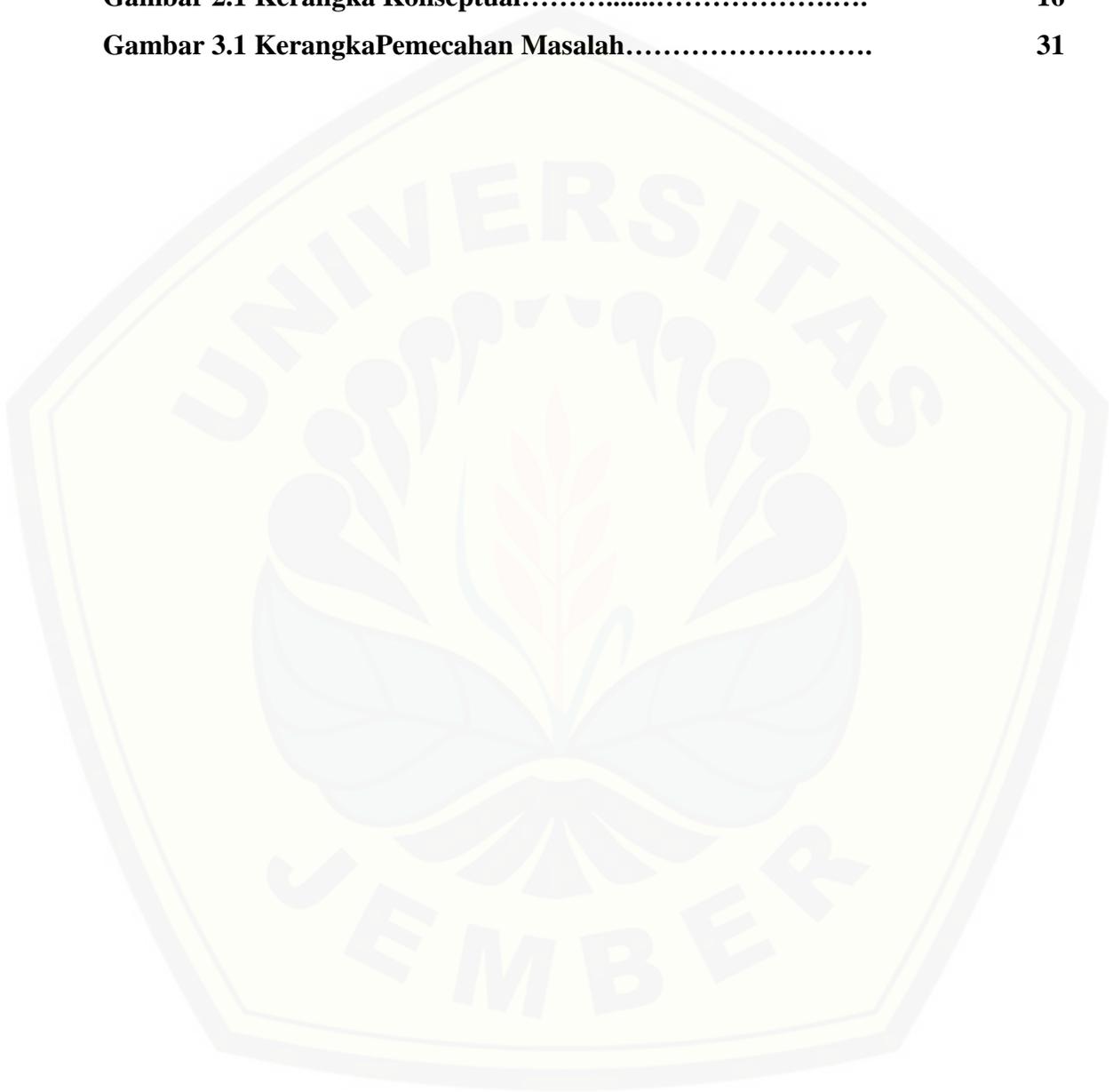
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
SKRIPSI.....	v
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT .....	ix
RINGKASAN .....	x
PRAKATA .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Pengendalian Internal.....	5
2.1.1 Komponen Sistem Pengendalian Internal .....	6
2.2 Kinerja Karjawan .....	12
2.2.1 Indikator Penilaian Kinerja.....	12

2.3 Sistem Informasi.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Konseptual .....	15
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	17
2.6.1 Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan .....	17
2.6.2 Penilaian Resiko terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.6.3 Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.6.4 Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.6.5 Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan .....	20
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	21
3.2 Objek Penelitian .....	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.4.1 Jenis Pengumpulan Data.....	22
3.4.2 Sumber Data.....	22
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	23
3.6 Metode Analisis Data .....	26
3.6.1 Uji Intrumen .....	26
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	27
3.6.3 Uji Hipotesis .....	29
3.7 Kerangka Pemecah Masalah.....	31
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Gambaran Umum.....	32
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
4.4 Analisis Data .....	41

4.4.1 Uji Instrumen .....	41
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	43
4.5.1 Uji Normalitas Data .....	43
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	44
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	44
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
4.7 Uji Hipotesis .....	47
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi .....	47
4.7.2 Uji T .....	47
4.7.3 Uji F .....	48
4.8 Pembahasan .....	49
4.8.1 Lingkungan Pengendalian Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	49
4.8.2 Penilaian Resiko Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	50
4.8.3 Aktivitas Pengendalian Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4.8.4 Informasi dan Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	51
4.8.5 Pengawasan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
5.1 Kesimpulan .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>16</b>
<b>Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>31</b>



**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>15</b>
<b>Tabel 3.1 Operasionalisasi Penelitian.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabel 4.1 Tingkat Umur Responden.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 4.4 Masa Kerja.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4.6 Katagori Jawaban Responden .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinier.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.16 Hasil Hasil Uji <math>R^2</math> .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.17 Hasil Uji t .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Uji f.....</b>	<b>49</b>

**DAFTAR LAMPIRAN**

- 1. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**
- 2. Data Responden**
- 3. Daftar Pertanyaan**
- 4. Rekapitulasi Kuisisioner**
- 5. Jawaban Responden**
- 6. Uji Instrument**
- 7. Analisis Regresi Linier Berganda**
- 8. Uji Asumsi Klasik**
- 9. Uji Hipotesis**

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha pada masa sekarang dirasakan sangat ketat, karena itu perusahaan diharapkan memiliki kemampuan yang kuat diberbagai bidang seperti bidang keuangan, pemasaran, operasional, dan bidang sumber daya manusia maupun kualitas pelayanan. Berbagai unit usaha harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki agar mampu bertahan. Salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan agar segala operasional yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik. Perusahaan yang telah berdiri dan beroperasi sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Terutama kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor diantaranya pengendalian internal.

Arens *et.al* (2013:308) menjelaskan bahwa pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. AICPA (*America Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Wardayati (2006) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan secara nyata dipengaruhi secara kumulatif oleh pengendalian internal yang efektif, kualitas jasa auditor internal, dan manajer puncak.

Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan adalah tombak utama dalam pelayanan terhadap kegiatan operasional Perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan dituntut bekerja secara efektif dan profesional dalam melayani nasabah. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan, dan kemampuan pekerja (Hadari, 2006:63). Sedarmayanthi (2010:260) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen

atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran (*output*) tertentu, dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Dengan kata lain teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak sekali karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

Penelitian Sarita (2012) yang dilakukan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Secara simultan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta. Penelitian Maharani (2015) mengenai pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik.

Fenomena penelitian ini yakni di BRI KCP Jember karena BRI KCP Jember merupakan perbankan nasional pertama yang ada di Indonesia. BRI KCP Jember menjadi satu-satunya perbankan di Indonesia yang mencoba menerapkan *paperless* di seluruh unit layanan dan mendapatkan prestasi dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Nasabah 2015 ditetapkan sebagai Top 99 Sinovik 2015. Selain itu prestasi membanggakan yang diperoleh tahun 2015 adalah BRI KCP Jember ditetapkan sebagai perbankan skala nasional Kategori Baik Tingkat Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan kondisi-kondisi yang telah diuraikan diatas, dapat diperoleh gambaran latar belakang situasional, kondisional serta permasalahan yang terjadi yaitu apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan, apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan, apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Perusahaan, apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka muncul masalah dengan pertanyaan:

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember?
2. Apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember?
3. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember?
4. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember?
5. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KCP Universitas Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti selanjutnya:

1. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai aplikasi dari pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di BRI KCP Universitas Jember.
2. Dapat digunakan sebagai acuan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

Bagi pihak BRI KCP Universitas Jember:

1. Mengevaluasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan yang diterapkan di BRI KCP Universitas Jember.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan lebih lanjut bagi pihak Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari kinerja keuangan .

Bagi karyawan BRI KCP Universitas Jember:

1. Dapat digunakan karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja mereka yang sesuai dengan harapan yang dimilikinya.
2. Dapat dijadikan pedoman oleh karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengendalian Internal

(Messier *et.al* 2014:192) mendefinisikan 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 pelaporan keuangan,
- 2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan
- 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya (Arens *et.al* 2013:312).

Menurut Mulyadi (2008:164) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen. Dari definisi tersebut, maka dapat dilihat bahwa pengendalian internal ditekankan pada konsep-konsep dasar sebagai berikut:

- a. Pengendalian bukan merupakan suatu tujuan, tetapi suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah entitas. Pengendalian intern merupakan rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari suatu entitas.
- b. Pengendalian intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijaksanaan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi,
- c. Pengendalian intern diharapkan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen terhadap entitas yang dikelolanya.
- d. Pengendalian intern harus disesuaikan dengan tujuan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan aturan dan operasi.

### 2.1.1 Komponen Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal (*internal control*) menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization*) terdiri ada lima komponen (Arens *et.al* :2013:320) yang terdiri:

#### a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian dari suatu organisasi adalah menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, dan prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan. Dari pengertian lingkungan pengendalian intern tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen.

Kurniawan (2012:108) mendefinisikan lingkungan pengendalian yaitu 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. Lingkungan pengendalian perusahaan mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian adalah filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen (manajemen yang progresif atau yang konservatif), struktur organisasi (terpusat atau terdesentralisasi) serta praktik kepersonaliaan.

Arens *et.al* (2013:313) lingkungan pengendalian memiliki beberapa elemen penting, yaitu:

#### 1. Integritas dan Nilai Etika

Integritas dan nilai – nilai adalah produk dari standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Subkomponen ini meliputi tindakan meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan

yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan penyimpangan. Serta meliputi pengkomunikasian nilai-nilai entitas dan standar perilaku kepada karyawan meliputi pernyataan kebijakan, kode perilaku dan teladan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa efektivitas pengendalian internal entitas dipengaruhi oleh integritas dan nilai-nilai etika dari individual yang membuat, mengelola, dan memonitor pengendalian. Suatu entitas perlu menetapkan standar etika dan perilaku yang dikomunikasikan kepada karyawan dan diperkuat oleh praktik sehari-hari.

## 2. Komitmen Terhadap Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Komitmen terhadap kompetensi meliputi pertimbangan manajemen atas pengetahuan dan keahlian yang diperlukan serta bauran atas kecerdasan, pelatihan serta pengalaman yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi tersebut.

Messier *et.al* (2014:196) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menentukan pekerjaan individual. Manajemen harus menentukan tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan menerjemahkannya ke tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

## 3. Partisipasi Dewan Direksi dan Komisaris atau Komite Audit

Dewan direksi dan komite audit yang efektif, terutama dalam organisasi swasta merupakan suatu faktor yang fundamental di dalam lingkungan pengendalian yang baik karena adanya dewan direksi dan komite audit yang bekerja dengan maksimal di dalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas manajemen maka hal itu akan mendorong pihak manajemen untuk bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa dewan direksi dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap kesadaran pengendalian entitas. Dewan direksi dan komite audit harus mengambil tanggung jawab fidusia dengan serius dan secara aktif mengawasi akuntansi entitas dan prosedur serta kebijakan pelaporan.

#### 4. Filosofi Manajemen dan Gaya Operasi

Manajemen melalui aktivitasnya memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen menjangkau tentang karakteristik yang luas. Karakteristik tersebut meliputi : pendekatan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan memantau risiko usaha, sikap dan tindakan pimpinan perusahaan untuk mencapai anggaran laba dan sasaran operasi lainnya serta pelaporan keuangan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa membangun, memelihara, dan memantau pengendalian internal entitas adalah tanggung jawab manajemen. Filosofi manajemen dan gaya operasional secara signifikan dapat memengaruhi kualitas pengendalian internal.

#### 5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi entitas menentukangaris-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian diimplementasikan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa struktur organisasi mendefinisikan bagaimana wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan dan diawasi. Struktur organisasi menyediakan kerangka kerja terkait kegiatan entitas untuk mencapai tujuan entitas yang luas telah direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan, dan ditinjau. Suatu entitas mengembangkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Membangun struktur organisasi yang relevan termasuk mempertimbangkan area kunci dari wewenang dan tanggung jawab dan jalur pelaporan yang tepat.

## 6. Praktik dan Kebijakan Sumberdaya Manusia

Aspek paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika para karyawan kompeten dan bisa dipercaya, pengendalian lainnya dapat diabaikan laporan keuangan yang andal masih akan dihasilkan. Karena pentingnya personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan dan memberikan kompensasi kepada personil itu merupakan bagian yang penting dari pengendalian internal.

Messier *et.al* (2014:197) menjelaskan bahwa kualitas pengendalian internal secara langsung berkaitan dengan kualitas personel yang mengoperasikan sistem. Entitas harus memiliki kebijakan personel yang sehat untuk memperkerjakan, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, konseling, mempromosikan, memberikan kompensasi, dan mengambil tindakan perbaikan.

### b. Penilaian Risiko

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa perusahaan harus melakukan penilaian risiko (*risk assesment*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan pelaporan keuangan dan desain serta implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum untuk mempertimbangkan biaya dan manfaatnya. Tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Langkah-langkah dalam penilaian risiko adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko
2. Menilai risiko yang berpengaruh cukup signifikan
3. Menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk *manage* risiko

Messier *et.al* (2014:197) mendefinisikan penilaian risiko adalah proses untuk mengidentifikasi dan merespon risiko bisnis. Proses ini meliputi bagaimana manajemen mengidentifikasi dan merespon risiko penyusunan laporan keuangan, memperkirakan signifikansi risiko, menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan mengelola risiko.

**c. Aktivitas Pengendalian.**

Messier *et.al* (2014:199) mendefinisikan aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi.

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa aktivitas pengendalian merupakan kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi:

1. Pemisahan tugas yang memadai
2. Otoritas transaksi dan aktivitas yang tepat
3. Pendokumentasian dan pencatatan yang cukup
4. Pengendalian fisik terhadap aset dan catatan
5. Evaluasi secara independen atas kinerja

**d. Informasi dan Komunikasi.**

Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut (Arens *et.al*, 2013:319). Di dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu. Tujuan audit terkait transaksi yang harus dipenuhi:

1. Kelengkapan
2. Akurasi
3. Klasifikasi

Messier *et.al* (2014:198) menjelaskan bahwa suatu sistem informasi terdiri dari infrastruktur (komponen fisik dan perangkat keras), perangkat lunak, orang, prosedur (manual dan otomatis), dan data. Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan mencakup sistem akuntansi dan terdiri dari prosedur (baik otomatis maupun manual) dan

catatan yang dibentuk untuk memulai, mengotorisasi, merekam, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas aset dan kewajiban terkait. Komunikasi yang melibatkan pemberian pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual yang berkaitan dengan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Dalam hal ini termasuk sejauh mana personel memahami bagaimana kegiatan mereka dalam sistem informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain dan cara pelaporan dengan pengencualian untuk jenjang yang lebih tinggi dalam entitas.

**e. Pengawasan (Monitoring).**

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa pengawasan atau pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pengawasan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas.

Pengawasan dilaksanakan oleh orang yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik dalam tahap desain maupun pengoperasian pengendalian pada waktu yang tepat. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pengawasan intern telah beroperasi sebagaimana yang telah disesuaikan dengan perubahan keadaan.

Messier *et.al* (2014:200) mendefinisikan pemantauan pengendalian adalah proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal dari waktu ke waktu. Untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan entitas akan tercapai, manajemen harus memantau pengendalian untuk menentukan apakah mereka beroperasi secara efektif. Karena risiko berubah seiring waktu, manajemen perlu untuk mengawasi apakah perlu pengendalian dirancang ulang jika risiko berubah.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika (Prawirosentono,2008:2). Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### 2.2.1 Indikator Penilaian Kinerja

Prawirosentono (2008) menjelaskan kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

#### a. Efektifitas dan Efisiensi

Kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

#### b. Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin yaitu tata pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengendalian intern, kinerja keuangan maupun Perusahaan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu:

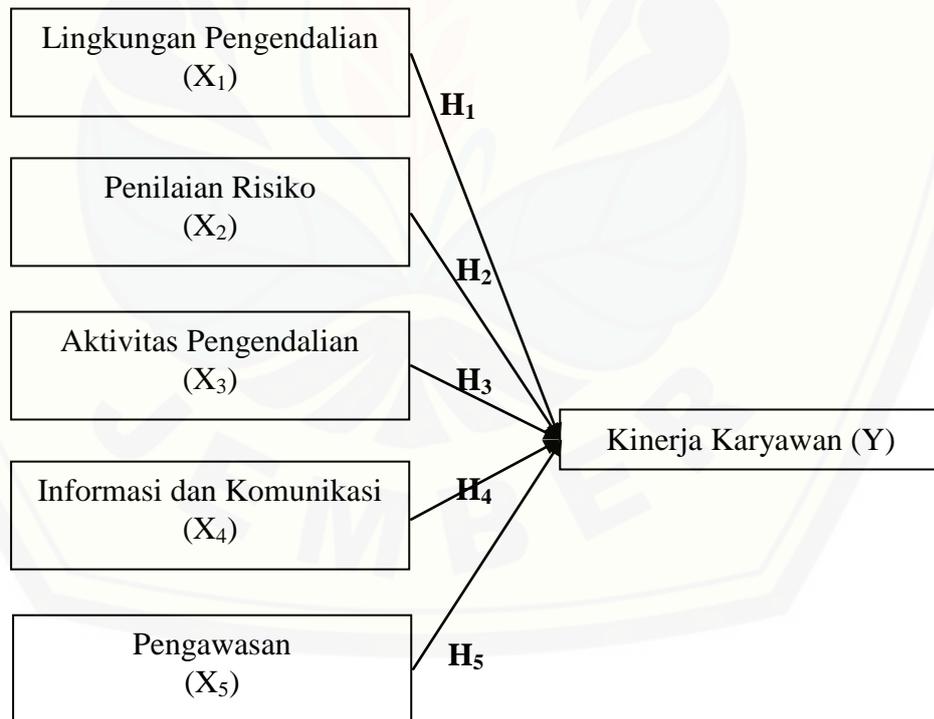
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Linda (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Perusahaan TanjungPinang Dan Bintan.	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan merupakan dua variable yang sangat berpengaruh dan mendukung kinerja karyawan.
Sarita (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan.

	Group	
Maharani (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik	Variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan

COSO (*Commite of Sponsoring Organization*) menjelaskan lingkungan pengendalian dari suatu organisasi adalah menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, dan prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan (Arens *et.al* : 2013). Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Lingkungan pengendalian sangat penting karena terdapat unsur integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal - hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan. Lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja yang ada. Fasilitas ditempat yang menunjang sebagai salah satu bentuk lingkungan pengendalian yang baik

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan penelitian Sarita (2012) menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 2.6.2 Penilaian Risiko terhadap Kinerja Karyawan

Arens *et.al* (2013) menjelaskan tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa penilaian risiko secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan

Tanjungpinang dan Bintan. Sarita (2012) menjelaskan perusahaan harus mewaspadai dan mengelola risiko yang dihadapinya.

Penilaian risiko sangat penting untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang dihadapi dalam suatu perusahaan, untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan serta mencegah terjadinya risiko-risiko yang merugikan perusahaan dengan mengatasi risiko-risiko yang telah teridentifikasi. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka dapat dikatakan kinerja karyawan baik

Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi. Bila karyawan dapat meminimalisir terjadinya risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Penilaian risiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3.6.3 Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan**

Arens *et.al* (2013) menjelaskan bahwa aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Aktivitas pengendalian dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas

aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Prosedur dan kebijakan yang telah dibuat merupakan sebuah kontrol di dalam sebuah perusahaan bahwa karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya prosedur yang dibuat oleh Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan karyawan yang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh Perusahaan, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dan harmonis

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa aktivitas pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Bila karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak manajemen, maka kinerja karyawan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **3.6.4 Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Sarita (2012) menjelaskan bahwa dalam aktivitas-aktivitas operasional terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Hubungan antara informasi dan komunikasi sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya aktivitas informasi dan komunikasi diharapkan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun tulis. Didalam suatu perusahaan komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan karena sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dari komunikasi yang efektif itu tercipta hubungan baik antara pihak-pihak perusahaan dan dapat menciptakan motivasi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3.6.5 Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Sarita (2012) menjelaskan bahwa keseluruhan proses pada saat karyawan bekerja harus dimonitoring dan dibuat perubahan bila diperlukan. Monitoring ini bertujuan untuk menilai kualitas kinerja karyawan sepanjang waktu. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Pengawasan sangat berpengaruh dalam proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian internal secara periodik dan terus menerus. Pengawasan merupakan komponen terakhir dalam penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan berkerja dalam perusahaan. Dengan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala Perusahaan dapat mengetahui setiap kemampuan serta perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam berkerja

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian Sarita (2012) yang dilakukan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2011:7). Dengan level eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti.

### 3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti yang relevan, menguji dan menjelaskan mengenai pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kinerja karyawan BRI KCP Universitas Jember.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BRI KCP Universitas Jember yang berjumlah 44 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2012:215) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" sampel harus benar benar mewakili jumlah dari populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, umumnya disesuaikan dengan tujuan dan masalah penelitian. Elemen populasi yang dipilih sebagai sampel dibatasi pada elemen-elemen yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan tersebut. (Rochaety, 2009). Dalam penelitian ini, responden yang dipilih hanya karyawan yang sudah bekerja selama > 1 tahun sebanyak 38 orang di BRI KCP Universitas Jember.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis Pengumpulan data**

Pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur penilaian responden dan fakta-fakta yang berhubungan dengan responden serta dengan keadaan yang telah diketahui responden. Kuisisioner merupakan jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009:142).

Kuisisioner ini terdiri dari pertanyaan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen yaitu Pengendalian Internal yang terdiri dari lima variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan serta variabel independen lainnya yaitu kinerja keuangan. Kuisisioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kinerja keuangan terhadap kinerja karyawan BRI KCP Universitas Jember.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil kuisisioner yang telah disediakan (Indriantoro dan Supomo (2014:146).

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden, yang ditujukan kepada karyawan Perusahaan Paru Jember pada bagian pelayanan perawat untuk mendapatkan jawaban dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Lembar pertama pada kuisisioner dalam penelitian berisi permohonan bantuan pengisian kuisisioner penelitian. Lembar kedua berisi petunjuk pengisian kuisisioner dan data responden yang berisikan biodata responden dan selanjutnya adalah daftar pertanyaan berisikan

pertanyaan-pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang terdiri dari yaitu: a. Lingkungan pengendalian terdiri dari enam pertanyaan, b. Penilaian risiko terdiri dari tiga pertanyaan, c. Aktivitas pengendalian terdiri dari lima pertanyaan, d. Informasi dan komunikasi terdiri dari empat pertanyaan, e. Pengawasan terdiri dari tiga pertanyaan, f. Kinerja keuangan terdiri dari lima pertanyaan dan g. Kinerja karyawan yang terdiri dari empat pertanyaan

Skala kuisioner ini dimulai dengan pernyataan sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Setuju       | - diberiskor 5 |
| b. Setuju              | - diberiskor 4 |
| c. Cukup Setuju        | - diberiskor 3 |
| d. Tidak Setuju        | - diberiskor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | - diberiskor 1 |

#### b. Data Sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014:147) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dapat berupa bukti, dokumen, catatan atau laporan historis baik yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan, buku-buku teks literatur mengenai BRI KCP Universitas Jember dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang masing-masing diukur dengan skala pengukuran yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2009:59) menjelaskan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah suatu variabel yang keadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, akan tetapi keberadaan variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) ada enam (6) variabel, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan.

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2009:59) menjelaskan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang bagus akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kinerja dapat diukur, dengan beberapa indikator, yaitu: efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 2008:27). Tabel 3.1 memperlihatkan operasionalisasi variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Penelitian**

Variabel	Konsep	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan pengendalian (X <sub>1</sub> )	Lingkungan pengendalian suatu organisasi menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan	1. Nilai integritas dan etika	Ordinal
		2. Komitmen terhadap kompetensi	
		3. Partisipasi dewan direksi dan komite audit	
		4. Filosofi manajemen dan gaya operasi	
		5. Struktur organisasi	
		6. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia	
Penilaian Risiko (X <sub>2</sub> )	Perusahaan harus melakukan penilaian risiko untuk	1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko	Ordinal

	mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan pelaporan keuangan dan desain serta implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum untuk mempertimbangkan manfaatnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menilai pentingnya risiko dan memungkin-kan terjadinya</li> <li>3. Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menagani risiko</li> </ol>	
Aktivitas Pengendalian (X <sub>3</sub> )	Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen telah dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemisahan tugas yang memadai</li> <li>2. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat</li> <li>3. Dokumen dan catatan yang memadai</li> <li>4. Pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan</li> <li>5. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen</li> </ol>	Ordinal
Informasi dan Komunikasi (X <sub>4</sub> )	Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelengkapan</li> <li>2. Akurasi</li> <li>3. Klasifikasi</li> <li>4. Waktu</li> </ol>	Ordinal
Pengawasan (X <sub>5</sub> )	Pengawasan (monitoring) adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Pengawasan dilaksanakan oleh orang yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik dalam tahap desain maupun pengoprasian pengendalian pada waktu yang tepat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penciptaan landasan bagi aktivitas pengawasan</li> <li>2. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pengawasan</li> <li>3. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian</li> <li>3. Kepuasan nasabah</li> </ol>	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)	Bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.	1. Efektifitas dan Efesiensi	Ordinal
		2. Tanggung Jawab	
		3. Disiplin	
		4. Inisiatif	

Sumber : Arens *et al.* (2013:334); Prawirosentono (2008:27); dan Wardayati (2006)

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dan reliabilitas berfokus bagaimana pengukuran yang terhubung dengan konstruk yang diukur.

##### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Priyatno, 2010:90):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Priyatno, 2010:97):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas
- $r$  = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- $k$  = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Selain itu digunakan data sekunder. Kurun waktu (*time horizon*) yang diteliti adalah *cross sectional* yaitu hanya meneliti suatu waktu tertentu dengan banyak subjek (responden).

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*).

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau

mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam pengujian normalitas data penelitian. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah pengujian normalitas data dengan cara membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku. Pengambilan keputusan atas pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat adanya perbedaan yang signifikan atau dapat dikatakan populasi terdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat adanya perbedaan yang signifikan atau dapat dikatakan populasi tidak terdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dengan model regresi (Shochrul et al, 2014 dalam Dewi, 2012). Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel tidak terikat (*independen*). Tidak terjadinya korelasi diantara variabel tidak terikat (*independen*) mencerminkan modal regresi yang baik. Multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut (Ghozali, 2013: 105) :

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan sangat tinggi oleh estimasi regresi empiris, namun secara individual variabel-variabel tidak terikat (*independen*) banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependen*).
2. Menganalisis matriks korelasi pada variabel-variabel tidak terikat (*independen*). Multikolinieritas terjadi apabila antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya 0,90). Tidak hanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen dapat menyebabkan terjadinya multikolinieritas.
3. Melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

$$\text{Variance Inflation Factor (VIF)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Apabila nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$  maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas. Namun apabila nilai  $Tolerance \geq 0,10$  atau sama dengan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:139). Apabila *varians* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen berdasarkan asumsi berikut :

1. Jika probabilitas signifikansi di atas tingkat 5% maka tidak mengalami heteroskedastisitas.
2. Jika probabilitas signifikansi di bawah tingkat 5% maka mengalami heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 sampai 4 dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda yang terdiri dari:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang sesuai dengan penelitian ini adalah teknik analisis statistik multivariat. Metode statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Persamaan regresi berganda dari pengaruh lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan kinerja keuangan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Paru Jember adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Karakteristik pada masing-masing variabel

- a = Konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
- $b_1$  = Besarnya pengaruh lingkungan pengendalian
- $b_2$  = Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian
- $b_3$  = Besarnya pengaruh penilaian risiko
- $b_4$  = Besarnya pengaruh informasi dan komunikasi
- $b_5$  = Besarnya pengaruh pengawasan
- $X_1$  = Variabel lingkungan pengendalian
- $X_2$  = Variabel aktivitas pengendalian
- $X_3$  = Variabel penilaian risiko
- $X_4$  = Variabel informasi dan komunikasi
- $X_5$  = Variabel pengawasan
- Y = Kinerja karyawan
- e = Faktor gangguan

Adapun dari hipotesis yang diterima apabila angka signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika angka  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima

#### **b. Uji F**

Uji F merupakan uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi liner. Uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan signifikan atau belum dengan ketentuan bahwa jika p value  $< (\alpha) = 0,05$  berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tingkat kepercayaan 95%. (Ghozali, 2013).

#### **c. Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

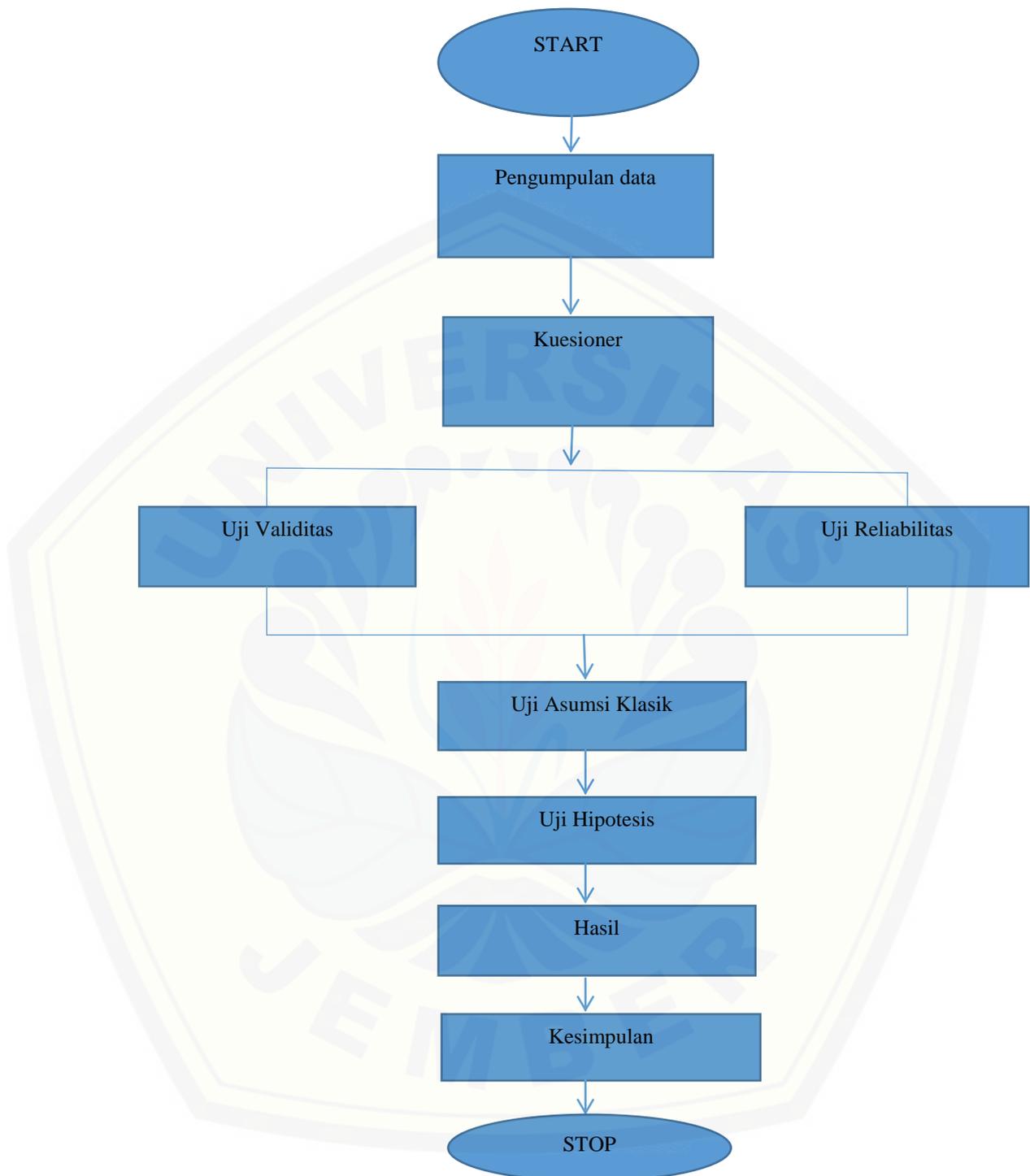
Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan X. Dengan kata lain bila, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu (Ghozali, 2013).

**d. Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi thitung dengan ketentuan: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha 0.05$ , maka  $H_0$  diterima (Ghozali, 2013).



### 3.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengendalian Internal

(Messier *et.al* 2014:192) mendefinisikan 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 pelaporan keuangan,
- 2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan
- 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya (Arens *et.al* 2013:312).

Menurut Mulyadi (2008:164) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen. Dari definisi tersebut, maka dapat dilihat bahwa pengendalian internal ditekankan pada konsep-konsep dasar sebagai berikut:

- a. Pengendalian bukan merupakan suatu tujuan, tetapi suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah entitas. Pengendalian intern merupakan rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari suatu entitas.
- b. Pengendalian intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijaksanaan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi,
- c. Pengendalian intern diharapkan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen terhadap entitas yang dikelolanya.
- d. Pengendalian intern harus disesuaikan dengan tujuan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan aturan dan operasi.

## 2.1.1 Komponen Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal (*internal control*) menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization*) terdiri ada lima komponen (Arens *et.al* :2013:320) yang terdiri:

### a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian dari suatu organisasi adalah menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, dan prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan. Dari pengertian lingkungan pengendalian intern tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen.

Kurniawan (2012:108) mendefinisikan lingkungan pengendalian yaitu 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. Lingkungan pengendalian perusahaan mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian adalah filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen (manajemen yang progresif atau yang konservatif), struktur organisasi (terpusat atau terdesentralisasi) serta praktik kepersonaliaan.

Arens *et.al* (2013:313) lingkungan pengendalian memiliki beberapa elemen penting, yaitu:

#### 1. Integritas dan Nilai Etika

Integritas dan nilai – nilai adalah produk dari standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Subkomponen ini meliputi tindakan meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan

yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan penyimpangan. Serta meliputi pengkomunikasian nilai-nilai entitas dan standar perilaku kepada karyawan meliputi pernyataan kebijakan, kode perilaku dan teladan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa efektivitas pengendalian internal entitas dipengaruhi oleh integritas dan nilai-nilai etika dari individual yang membuat, mengelola, dan memonitor pengendalian. Suatu entitas perlu menetapkan standar etika dan perilaku yang dikomunikasikan kepada karyawan dan diperkuat oleh praktik sehari-hari.

## 2. Komitmen Terhadap Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Komitmen terhadap kompetensi meliputi pertimbangan manajemen atas pengetahuan dan keahlian yang diperlukan serta bauran atas kecerdasan, pelatihan serta pengalaman yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi tersebut.

Messier *et.al* (2014:196) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menentukan pekerjaan individual. Manajemen harus menentukan tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan menerjemahkannya ke tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

## 3. Partisipasi Dewan Direksi dan Komisaris atau Komite Audit

Dewan direksi dan komite audit yang efektif, terutama dalam organisasi swasta merupakan suatu faktor yang fundamental di dalam lingkungan pengendalian yang baik karena adanya dewan direksi dan komite audit yang bekerja dengan maksimal di dalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas manajemen maka hal itu akan mendorong pihak manajemen untuk bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa dewan direksi dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap kesadaran pengendalian entitas. Dewan direksi dan komite audit harus mengambil tanggung jawab fidusia dengan serius dan secara aktif mengawasi akuntansi entitas dan prosedur serta kebijakan pelaporan.

#### 4. Filosofi Manajemen dan Gaya Operasi

Manajemen melalui aktivitasnya memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen menjangkau tentang karakteristik yang luas. Karakteristik tersebut meliputi : pendekatan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan memantau risiko usaha, sikap dan tindakan pimpinan perusahaan untuk mencapai anggaran laba dan sasaran operasi lainnya serta pelaporan keuangan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa membangun, memelihara, dan memantau pengendalian internal entitas adalah tanggung jawab manajemen. Filosofi manajemen dan gaya operasional secara signifikan dapat memengaruhi kualitas pengendalian internal.

#### 5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi entitas menentukangaris-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian diimplementasikan.

Messier *et.al* (2014:196) menjelaskan bahwa struktur organisasi mendefinisikan bagaimana wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan dan diawasi. Struktur organisasi menyediakan kerangka kerja terkait kegiatan entitas untuk mencapai tujuan entitas yang luas telah direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan, dan ditinjau. Suatu entitas mengembangkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Membangun struktur organisasi yang relevan termasuk mempertimbangkan area kunci dari wewenang dan tanggung jawab dan jalur pelaporan yang tepat.

## 6. Praktik dan Kebijakan Sumberdaya Manusia

Aspek paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika para karyawan kompeten dan bisa dipercaya, pengendalian lainnya dapat diabaikan laporan keuangan yang andal masih akan dihasilkan. Karena pentingnya personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan dan memberikan kompensasi kepada personil itu merupakan bagian yang penting dari pengendalian internal.

Messier *et.al* (2014:197) menjelaskan bahwa kualitas pengendalian internal secara langsung berkaitan dengan kualitas personel yang mengoperasikan sistem. Entitas harus memiliki kebijakan personel yang sehat untuk memperkerjakan, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, konseling, mempromosikan, memberikan kompensasi, dan mengambil tindakan perbaikan.

### b. Penilaian Risiko

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa perusahaan harus melakukan penilaian risiko (*risk assesment*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan pelaporan keuangan dan desain serta implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum untuk mempertimbangkan biaya dan manfaatnya. Tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Langkah-langkah dalam penilaian risiko adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko
2. Menilai risiko yang berpengaruh cukup signifikan
3. Menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk *manage* risiko

Messier *et.al* (2014:197) mendefinisikan penilaian risiko adalah proses untuk mengidentifikasi dan merespon risiko bisnis. Proses ini meliputi bagaimana manajemen mengidentifikasi dan merespon risiko penyusunan laporan keuangan, memperkirakan signifikansi risiko, menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan mengelola risiko.

## c. **Aktivitas Pengendalian.**

Messier *et.al* (2014:199) mendefinisikan aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi risiko dalam pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan di berbagai tingkat organisasi dan fungsi.

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa aktivitas pengendalian merupakan kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi:

1. Pemisahan tugas yang memadai
2. Otoritas transaksi dan aktivitas yang tepat
3. Pendokumentasian dan pencatatan yang cukup
4. Pengendalian fisik terhadap aset dan catatan
5. Evaluasi secara independen atas kinerja

## d. **Informasi dan Komunikasi.**

Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut (Arens *et.al*, 2013:319). Di dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu. Tujuan audit terkait transaksi yang harus dipenuhi:

1. Kelengkapan
2. Akurasi
3. Klasifikasi

Messier *et.al* (2014:198) menjelaskan bahwa suatu sistem informasi terdiri dari infrastruktur (komponen fisik dan perangkat keras), perangkat lunak, orang, prosedur (manual dan otomatis), dan data. Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan mencakup sistem akuntansi dan terdiri dari prosedur (baik otomatis maupun manual) dan

catatan yang dibentuk untuk memulai, mengotorisasi, merekam, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas aset dan kewajiban terkait. Komunikasi yang melibatkan pemberian pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual yang berkaitan dengan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Dalam hal ini termasuk sejauh mana personel memahami bagaimana kegiatan mereka dalam sistem informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain dan cara pelaporan dengan pengencualian untuk jenjang yang lebih tinggi dalam entitas.

**e. Pengawasan (Monitoring).**

Arens *et.al* (2013:320) menjelaskan bahwa pengawasan atau pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pengawasan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas.

Pengawasan dilaksanakan oleh orang yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik dalam tahap desain maupun pengoperasian pengendalian pada waktu yang tepat. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pengawasan intern telah beroperasi sebagaimana yang telah disesuaikan dengan perubahan keadaan.

Messier *et.al* (2014:200) mendefinisikan pemantauan pengendalian adalah proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal dari waktu ke waktu. Untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan entitas akan tercapai, manajemen harus memantau pengendalian untuk menentukan apakah mereka beroperasi secara efektif. Karena risiko berubah seiring waktu, manajemen perlu untuk mengawasi apakah perlu pengendalian dirancang ulang jika risiko berubah.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika (Prawirosentono,2008:2). Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dari pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### 2.2.1 Indikator Penilaian Kinerja

Prawirosentono (2008) menjelaskan kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

#### a. Efektifitas dan Efisiensi

Kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

#### b. Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin yaitu tata pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengendalian intern, kinerja keuangan maupun Perusahaan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu:

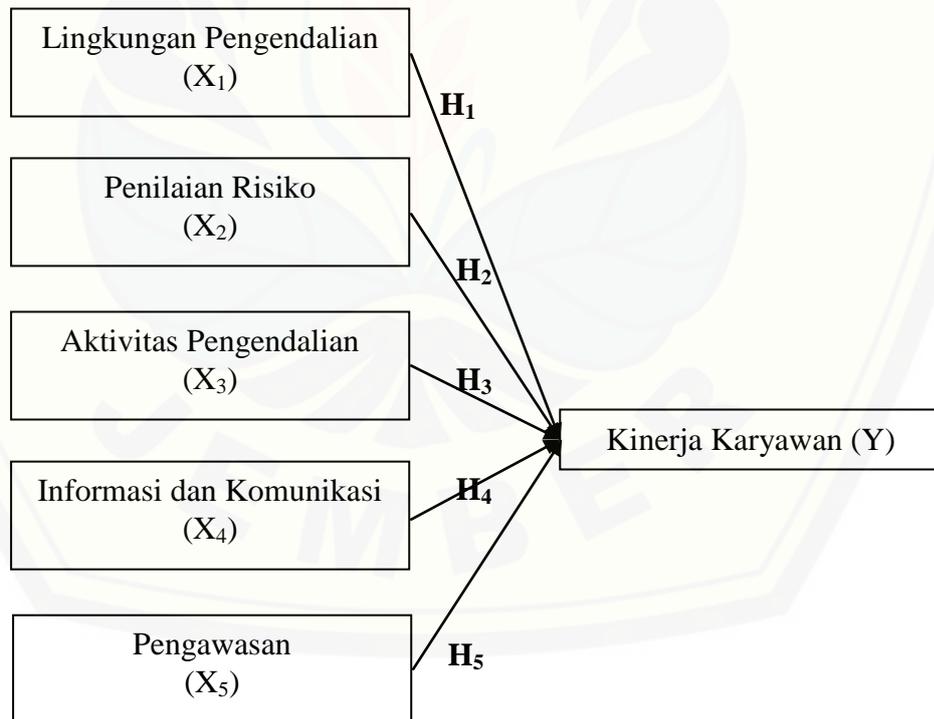
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Linda (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Perusahaan TanjungPinang Dan Bintan.	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan merupakan dua variable yang sangat berpengaruh dan mendukung kinerja karyawan.
Sarita (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan.

	Group	
Maharani (2016)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik	Variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik

### 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan

COSO (*Commite of Sponsoring Organization*) menjelaskan lingkungan pengendalian dari suatu organisasi adalah menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, dan prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan (Arens *et.al* : 2013). Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Lingkungan pengendalian sangat penting karena terdapat unsur integritas, nilai-nilai, etika dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hal - hal tersebut merupakan mesin penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatunya ditempatkan. Lingkungan pengendalian yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerja yang ada. Fasilitas ditempat yang menunjang sebagai salah satu bentuk lingkungan pengendalian yang baik

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan penelitian Sarita (2012) menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 2.6.2 Penilaian Risiko terhadap Kinerja Karyawan

Arens *et.al* (2013) menjelaskan tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa penilaian risiko secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan

Tanjungpinang dan Bintan. Sarita (2012) menjelaskan perusahaan harus mewaspadai dan mengelola risiko yang dihadapinya.

Penilaian risiko sangat penting untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang dihadapi dalam suatu perusahaan, untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan serta mencegah terjadinya risiko-risiko yang merugikan perusahaan dengan mengatasi risiko-risiko yang telah teridentifikasi. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka dapat dikatakan kinerja karyawan baik

Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi. Bila karyawan dapat meminimalisir terjadinya risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Penilaian risiko berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3.6.3 Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan**

Arens *et.al* (2013) menjelaskan bahwa aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Aktivitas pengendalian dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian dapat tercapai dan membantu memastikan bahwa pelaksanaan prosedur dan kebijakan telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas

aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Prosedur dan kebijakan yang telah dibuat merupakan sebuah kontrol di dalam sebuah perusahaan bahwa karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya prosedur yang dibuat oleh Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan karyawan yang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh Perusahaan, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dan harmonis

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa aktivitas pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Bila karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak manajemen, maka kinerja karyawan baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **3.6.4 Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Sarita (2012) menjelaskan bahwa dalam aktivitas-aktivitas operasional terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Hubungan antara informasi dan komunikasi sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya aktivitas informasi dan komunikasi diharapkan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun tulis. Didalam suatu perusahaan komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan karena sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dari komunikasi yang efektif itu tercipta hubungan baik antara pihak-pihak perusahaan dan dapat menciptakan motivasi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3.6.5 Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Sarita (2012) menjelaskan bahwa keseluruhan proses pada saat karyawan bekerja harus dimonitoring dan dibuat perubahan bila diperlukan. Monitoring ini bertujuan untuk menilai kualitas kinerja karyawan sepanjang waktu. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Pengawasan sangat berpengaruh dalam proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian internal secara periodik dan terus menerus. Pengawasan merupakan komponen terakhir dalam penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan berkerja dalam perusahaan. Dengan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala Perusahaan dapat mengetahui setiap kemampuan serta perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam berkerja

Penelitian Linda (2014) menyimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Perusahaan Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian Sarita (2012) yang dilakukan terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Lingkungan pengendalian terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Lingkungan pengendalian yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Penilaian risiko terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Penilaian risiko yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Aktivitas Pengendalian yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Informasi dan Komunikasi yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.
5. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Pengawasan yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah 1) Pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*, 2) Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuisisioner.

### 5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 1995. *AICPA Professional Standards*. New York, NY:AICPA.
- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit Dan Asurance*, Pendekatan Terpadu(Adaptasi Indonesia). Jakarta:Salemba Empat
- Arens, Alvin A., Randal J Elder, and Mark S. Beasley. 2006. *Auditing and Assurance Service, An Integrated Approach*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Jakarta: Balai Pustaka
- Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasia dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 2014. *Penelitian Bisnis*. Cet. Ke-VI Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behaviour*. Fifth Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc
- Kurniawan, Ardino. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Messier, William F. Glover, Steven M. Prawitt, Douglas F. 2014. *Jasa Audit Asurance*, Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Cet. Ke-IV. Jakarta: salemba Empat

Oktarnia, Linda. 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Perusahaan Tanjung Pinang Dan Bintan.*

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik.* Yogyakarta : MediaKom.

Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior.* Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Sarita, Permata Dewi. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta.* Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group.

Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2009. *Metode Penilaian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Perusahaan

Vroom, Victor H. 1964. *Work and Motivation.* New York, NY: John Wiley

Wardayati, Siti Maria. 2006. Pengaruh *individual rank*, kinerja keuangan , dan *firm size* terhadap profesionalisme dan hasil kerja auditor intern. Disertasi. Universitas Padjadjaran Bandung.

**Lampiran 1 Kuisisioner**

Kepada Yth:

**Bapak/Ibu/Saudara Responden**

Pada BRI KCP Universitas Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya, Dewi Purwati mahasiswa Program Sarjana pada Universitas Jember, NIM 100810301118 sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi. Judul Skripsi saya adalah : **Pengaruh Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI KCP Universitas Jember.**

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai data. Data tersebut akan digunakan hanya untuk kepentingan akademis semata, dan akan dijaga kerahasiannya. Bapak/Ibu/Saudara dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuisisioner yang sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara.

Atas berkenannya Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuisisioner ini sangat membantu kelancaran penelitian ini, dan tak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami;

Dewi Purwati

NIM. 100810301118

**PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

- Isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.
- Centanglah (√) salah satu pertanyaan yang sesuai pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :
  - 1 : Sangat Tidak Setuju
  - 2 : Tidak Setuju
  - 3 : Cukup Setuju
  - 4 : Setuju
  - 5 : Sangat Setuju

**1. DATA RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Usia : ..... Tahun

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA/SMK ( ) S1 ( ) S2  
( ) Lainnya .....

Masa Kerja : ..... Tahun

**2. DAFTAR PERTANYAAN**

**A. LINGKUNGAN PEGENDALIAN**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda merasa integritas dan etika di BRI KCP Universitas Jember dilakukan dengan baik.					
2.	Penerimaan Karyawan di BRI KCP Universitas Jember melalui seleksi. Komunikasi antara direksi dan komite berjalan dengan baik.					
3.	Pimpinan menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dan standart minimum kepada bawahan.					
4.	Struktur organisasi sudah ada dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara tepat.					
5	Gaji SDM sudah sesuai dengan UMK					
6	Anda merasa integritas dan etika di BRI KCP Universitas Jember dilakukan dengan baik.					

**B. PENILAIAN RESIKO**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam melayani nasabah.					
2.	Anda dapat memperhitungkan besarnya					

	resiko bagi BRI KCP Universitas Jember apabila anda lalai dalam pelayanan terhadap nasabah.					
3.	Anda dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melayani nasabah					

## AKTIVITAS PENGENDALIAN

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Terdapat pemisahan tugas yang jelas dan tepat untuk semua bagian divisi kerja.					
2.	Setiap kegiatan yang anda lakukan telah diketahui dan disetujui pimpinan.					
3.	Anda memiliki dokumen atau catatan yang lengkap untuk setiap pekerjaan dan tugas yang anda tangani.					
4.	Anda memahami prosedur bagaimana tugas anda dilakukan.					

## C. INFORMASI DAN KOMUNIKASI

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda merasa bahwa pihak BRI KCP Universitas Jember memiliki informasi yang lengkap.					
2.	Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait sesuai dengan					

	informasi yang benar.					
3.	Anda mengklasifikasikan informasi yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan					
4.	Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait dengan tepat waktu					

#### D. PENGAWASAN

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	BRI KCP Universitas Jember terdapat SPI (Satuan Pengendalian Internal)					
2.	Adanya pengawasan Pengendalian Internal berkala terhadap kinerja karyawan oleh Manajemen.					
3.	SPI melapor dan menindak lanjuti hasil dari pengawasan yang telah dilakukan					

#### E. PENGALAMAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Semakin lama menjadi karyawan, semakin mengerti bagaimana cara melayani nasabah.					
2.	Semakin lama bekerja menjadi karyawan, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan dalam melayani nasabah.					

3.	Semakin kompleks tugas yang telah anda kerjakan, pengalaman anda semakin berkembang.					
----	--	--	--	--	--	--

**F. KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.					
2.	Anda merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.					
3.	Anda selalu datang tepat waktu.					
4.	Anda selalu memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Lingkungan Kerja (X1)						JU ML AH	Penelian Risiko (X2)			JU ML AH	Aktivitas Pengendalian (X3)					JU ML AH	Informasi dan Komunikasi (X4)				JU ML AH	Pengawas an (X5)			JU ML AH	Kinerja Karyawan (Y)				JU ML AH
	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.		X 2.	X 2.	X 2.		X 3.	X 3.	X 3.	X 3.	X 3.		X 4.	X 4.	X 4.	X 4.		X 5.	X 5.	X 5.		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	
	1	2	3	4	5	6		1	2	3		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	
1	5	4	5	3	4	4	25	5	5	5	15	4	2	5	4	3	18	4	4	4	3	15	5	5	5	15	4	4	4	3	15
2	5	3	4	3	3	4	22	5	5	5	15	4	2	4	1	4	15	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	4	4	25	3	4	3	10	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	5	3	5	13	4	5	4	4	17
4	5	4	4	4	4	5	26	3	5	5	13	5	3	4	3	4	19	5	4	4	4	17	5	3	3	11	5	4	4	4	17
5	3	4	4	5	5	5	26	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19	5	5	4	5	19	5	3	3	11	5	5	4	5	19
6	5	4	4	3	4	4	24	4	5	5	14	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16
7	2	5	4	4	4	4	23	5	5	5	15	3	2	4	3	4	16	4	4	4	4	16	5	3	2	10	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17
9	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	12	2	2	3	3	3	13	3	4	3	4	14	5	4	2	11	3	4	3	4	14
10	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	13	4	5	4	4	17
11	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	13	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	5	5	4	14	4	5	4	4	17
12	3	5	5	4	4	5	26	4	4	4	12	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	3	3	3	9	4	5	4	4	17
13	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	12	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17
14	3	5	5	4	4	5	26	3	3	3	9	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	3	3	3	9	4	5	4	4	17
15	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	15	4	3	4	2	4	17	4	5	4	4	17	5	4	4	13	4	5	4	4	17
16	3	5	5	4	4	4	25	3	3	3	9	4	5	3	5	4	21	5	4	4	4	17	3	3	3	9	5	4	4	4	17
17	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	11	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	13	4	3	5	2	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20
19	5	4	4	4	4	4	25	4	3	2	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	4	4	16
20	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	12	4	3	3	4	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17

# Digital Repository Universitas Jember

21	2	4	4	4	4	5	23	4	3	2	9	4	3	5	2	4	18	4	5	5	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	16
22	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	10	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	4	2	9	4	4	5	5	18
23	5	4	4	4	4	5	26	3	4	4	11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	3	3	5	11	5	4	5	5	19
24	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	14	4	2	4	2	4	16	4	4	4	4	16	3	1	2	6	5	1	5	5	16
25	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	3	14
26	2	4	4	4	4	4	22	5	5	5	15	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	5	3	2	10	5	5	5	5	20
27	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	9	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	16	5	4	4	13	5	5	5	5	20
28	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	11	3	4	3	2	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	6	4	4	3	3	14
29	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	9	3	4	3	2	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	3	3	3	13
30	3	4	4	4	4	4	23	4	2	3	9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	3	3	14
31	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	10	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	14	2	2	1	5	3	3	3	3	12
32	3	5	5	5	5	5	28	4	3	2	9	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	2	2	2	6	4	3	3	4	14
33	3	5	5	5	5	4	27	3	3	3	9	3	2	5	5	4	19	4	5	5	5	19	3	3	3	9	3	4	3	4	14
34	2	4	4	4	4	5	23	4	5	5	14	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	4	3	3	10	4	4	5	5	18
35	5	3	4	3	4	4	23	4	5	5	14	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	2	8	4	5	4	4	17
36	2	3	3	4	4	4	20	4	3	2	9	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	13	5	4	4	13	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	4	14	4	5	5	5	19
38	3	4	4	5	5	4	25	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	18	5	4	4	13	5	5	5	5	20
39	3	5	5	5	4	5	27	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	4	5	14	5	4	5	5	19
40	4	5	4	4	4	5	26	3	3	4	10	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	20
41	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	12	3	4	3	3	3	16	3	4	5	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16
42	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	14	4	5	4	5	5	23	4	4	3	3	14	4	4	4	12	5	5	5	5	20
43	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	13	5	4	5	4	4	22	3	3	4	4	14	5	5	5	15	5	5	4	4	18
44	4	5	4	5	5	4	27	4	4	3	11	5	4	4	4	5	22	5	4	3	3	15	4	4	3	11	3	3	4	2	12



Lampiran 3 Jawaban Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	2,00	5,00	3,6818	,98294
X1.2	44	3,00	5,00	4,1818	,65673
X1.3	44	3,00	5,00	4,1364	,55367
X1.4	44	3,00	5,00	3,9545	,64536
X1.5	44	3,00	5,00	4,0455	,42887
X1.6	44	3,00	5,00	4,3864	,53769
X2.1	44	3,00	5,00	3,9318	,66114
X2.2	44	2,00	5,00	4,0455	,86144
X2.3	44	2,00	5,00	3,8864	,94539
X3.1	44	2,00	5,00	3,9773	,66433
X3.2	44	2,00	5,00	3,4091	,87120
X3.3	44	3,00	5,00	4,0227	,62835
X3.4	44	1,00	5,00	3,2955	1,15294
X3.5	44	3,00	5,00	4,0682	,62497
X4.1	44	3,00	5,00	4,1364	,59419
X4.2	44	3,00	5,00	4,3182	,56126
X4.3	44	3,00	5,00	4,0000	,57060
X4.4	44	3,00	5,00	4,0000	,52827
X5.1	44	2,00	5,00	4,1818	,97104
X5.2	44	1,00	5,00	3,6591	,93866
X5.3	44	1,00	5,00	3,5000	1,08906
Y.1	44	3,00	5,00	4,2045	,59375
Y.2	44	1,00	5,00	4,2727	,81736
Y.3	44	3,00	5,00	4,0909	,67577
Y.4	44	2,00	5,00	4,1136	,72227
Valid N (listwise)	44				

**Lampiran 4 Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-,088	-,004	-,170	-,186	,018	,331*
Sig. (2-tailed)		,568	,980	,270	,228	,908	,028
N	44	44	44	44	44	44	44
X1.2 Pearson Correlation	-,088	1	,698**	,624**	,383*	,521**	,804**
Sig. (2-tailed)	,568		,000	,000	,010	,000	,000
N	44	44	44	44	44	44	44
X1.3 Pearson Correlation	-,004	,698**	1	,278	,365*	,366*	,687**
Sig. (2-tailed)	,980	,000		,068	,015	,015	,000
N	44	44	44	44	44	44	44
X1.4 Pearson Correlation	-,170	,624**	,278	1	,596**	,454**	,687**
Sig. (2-tailed)	,270	,000	,068		,000	,002	,000
N	44	44	44	44	44	44	44
X1.5 Pearson Correlation	-,186	,383*	,365*	,596**	1	,124	,513**
Sig. (2-tailed)	,228	,010	,015	,000		,423	,000
N	44	44	44	44	44	44	44
X1.6 Pearson Correlation	,018	,521**	,366*	,454**	,124	1	,645**
Sig. (2-tailed)	,908	,000	,015	,002	,423		,000
N	44	44	44	44	44	44	44
X1 Pearson Correlation	,331*	,804**	,687**	,687**	,513**	,645**	1
Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,000	,000	
N	44	44	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,496**	,434**	,707**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,000
	N	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,496**	1	,806**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,434**	,806**	1	,909**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	,707**	,921**	,909**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	,378*	,503**	,282	,564**	,713**
Sig. (2-tailed)		,011	,001	,063	,000	,000
N	44	44	44	44	44	44
X3.2 Pearson Correlation	,378*	1	-,017	,502**	,289	,672**
Sig. (2-tailed)	,011		,911	,001	,057	,000
N	44	44	44	44	44	44
X3.3 Pearson Correlation	,503**	-,017	1	,279	,470**	,561**
Sig. (2-tailed)	,001	,911		,066	,001	,000
N	44	44	44	44	44	44
X3.4 Pearson Correlation	,282	,502**	,279	1	,423**	,796**
Sig. (2-tailed)	,063	,001	,066		,004	,000
N	44	44	44	44	44	44
X3.5 Pearson Correlation	,564**	,289	,470**	,423**	1	,730**
Sig. (2-tailed)	,000	,057	,001	,004		,000
N	44	44	44	44	44	44
X3 Pearson Correlation	,713**	,672**	,561**	,796**	,730**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	44	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,355 <sup>*</sup>	,274	,445 <sup>**</sup>	,695 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,018	,071	,003	,000
	N	44	44	44	44	44
X4.2	Pearson Correlation	,355 <sup>*</sup>	1	,436 <sup>**</sup>	,392 <sup>**</sup>	,720 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018		,003	,008	,000
	N	44	44	44	44	44
X4.3	Pearson Correlation	,274	,436 <sup>**</sup>	1	,694 <sup>**</sup>	,789 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,071	,003		,000	,000
	N	44	44	44	44	44
X4.4	Pearson Correlation	,445 <sup>**</sup>	,392 <sup>**</sup>	,694 <sup>**</sup>	1	,827 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,000		,000
	N	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	,695 <sup>**</sup>	,720 <sup>**</sup>	,789 <sup>**</sup>	,827 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,682 <sup>**</sup>	,594 <sup>**</sup>	,855 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	44	44	44	44
X5.2	Pearson Correlation	,682 <sup>**</sup>	1	,717 <sup>**</sup>	,902 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44
X5.3	Pearson Correlation	,594 <sup>**</sup>	,717 <sup>**</sup>	1	,885 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	,855 <sup>**</sup>	,902 <sup>**</sup>	,885 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,218	,648**	,650**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,156	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,218	1	,249	,301*	,615**
	Sig. (2-tailed)	,156		,103	,047	,000
	N	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,648**	,249	1	,788**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,103		,000	,000
	N	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,650**	,301*	,788**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,000		,000
	N	44	44	44	44	44
Y	Pearson Correlation	,775**	,615**	,847**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	7

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	4

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	6

X4

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

X5

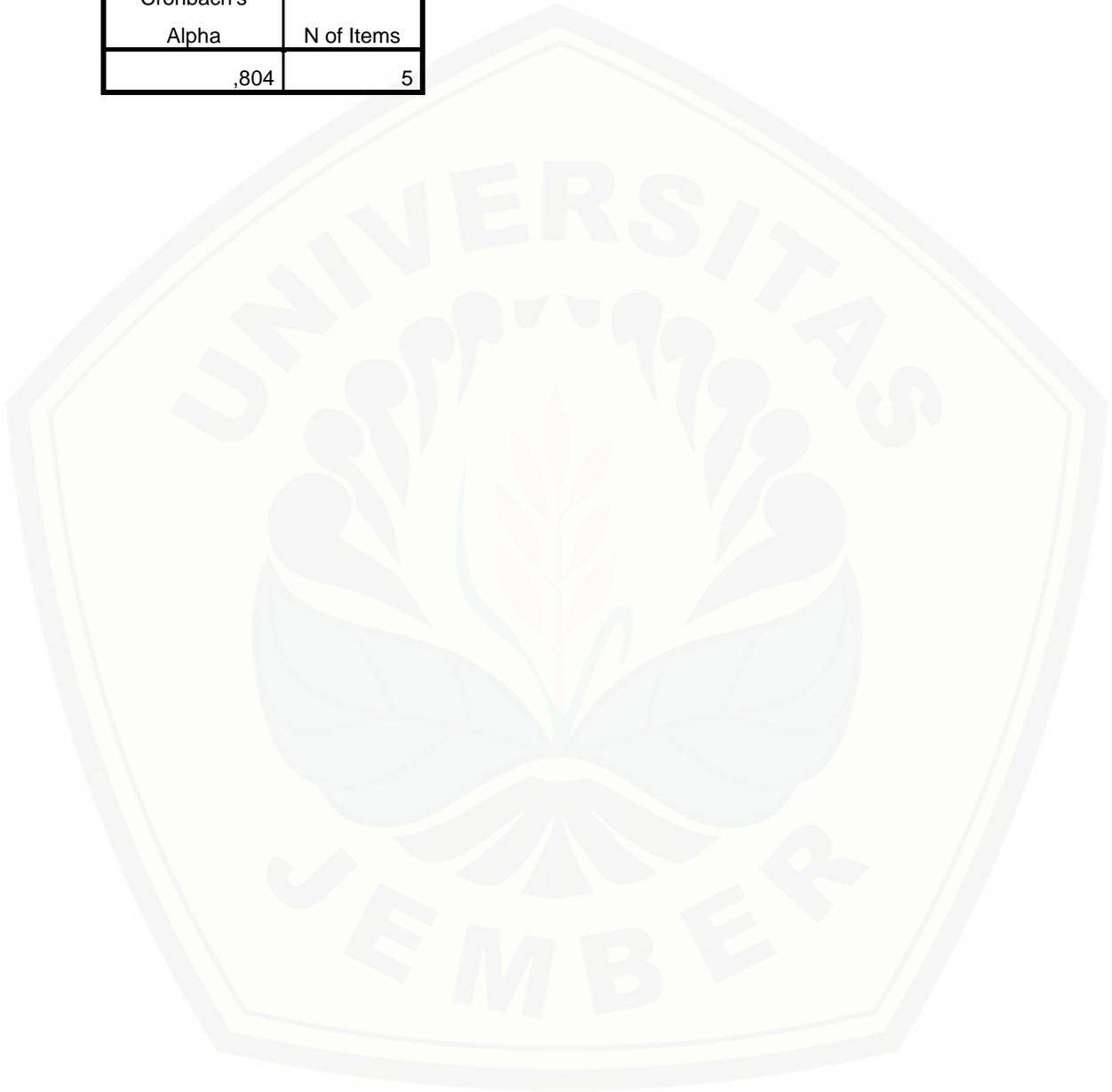
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	5



**Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,741	,634	1,76725

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

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,865	5	16,573	5,306	,001 <sup>b</sup>
	Residual	118,681	38	3,123		
	Total	201,545	43			

a. Dependent Variable: Y

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,265	3,695		,721	,475
	X1	,312	,149	,313	2,282	,035
	X2	,301	,134	,294	2,239	,031
	X3	,275	,119	,354	2,305	,027
	X4	,178	,176	,140	3,011	,018
	X5	,235	,109	,286	2,153	,038

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
N		44	44	44	44	44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24,3864	11,8636	18,7727	16,4545	11,3409	16,6818
	Std. Deviation	2,24350	2,11958	2,78587	1,70437	2,64085	2,16497
Most Extreme Differences	Absolute	,176	,139	,149	,213	,121	,149
	Positive	,118	,139	,149	,170	,083	,146
	Negative	-,176	-,117	-,081	-,213	-,121	-,149
Test Statistic		,176	,139	,149	,213	,121	,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152 <sup>c</sup>	,133 <sup>c</sup>	,115 <sup>c</sup>	,129 <sup>c</sup>	,103 <sup>c</sup>	,153 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,265	3,695		,721	,475		
X1	,312	,149	,313	2,282	,035	,648	1,544
X2	,301	,134	,294	2,239	,031	,896	1,116
X3	,275	,119	,354	2,305	,027	,658	1,519
X4	,178	,176	,140	3,011	,018	,808	1,237
X5	,235	,109	,286	2,153	,038	,876	1,141

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,626	2,185		,744	,461
X1	,090	,088	,189	1,019	,315
X2	-,062	,079	-,124	-,783	,438
X3	,091	,071	,237	1,286	,206
X4	-,191	,104	-,305	-1,835	,074
X5	-,034	,064	-,084	-,524	,603

a. Dependent Variable: RES2

**Lampiran 7 Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,265	3,695		,721	,475
	X1	,312	,149	,313	2,282	,035
	X2	,301	,134	,294	2,239	,031
	X3	,275	,119	,354	2,305	,027
	X4	,178	,176	,140	3,011	,018
	X5	,235	,109	,286	2,153	,038

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,865	5	16,573	5,306	,001 <sup>b</sup>
	Residual	118,681	38	3,123		
	Total	201,545	43			

a. Dependent Variable: Y

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

**c. Uji Koefisienan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,741	,634	1,76725

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

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081