

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember

(Influence of Internal Control on Employee Performance Hotel in Kabupaten Jember)

Siti Lailis Shoimah

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: lailisshoimah@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dengan metode purposive sampling. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel di Kabupaten Jember. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada hotel yang telah memenuhi syarat dan memiliki sertifikasi hotel bintang khususnya karyawan yang bekerja pada bagian inti perusahaan yaitu bagian pelayanan hotel yang secara langsung dapat melayani/bertatap muka dengan pengunjung hotel. Instrumen penelitian atau data yang digunakan adalah kuisioner. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dan reliabel, kemudian data-data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik, yang meliputi: terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan $Y = 2,708 + 0,127X_1 + 0,267X_2 + 0,168X_3 + 0,162X_4 + 0,170X_5$ dengan demikian menunjukkan adanya hubungan hasil yang positif antara X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dengan Y . Uji t menunjukkan secara parsial variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember. Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,832, yang berarti bahwa variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 83,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted to examine the effect of variable-variabel internal control, namely the control environment, risk assessment, control activities, information and communication as well as monitoring the performance of employees. Data obtained by purposive sampling method. The population in this study were all employees of the hotel in Jember. The sample in this study were employees who worked at the hotel that has been qualified and certified hotel especially employees working in the company's core that is part of the hotel services that can directly serve / face to face with the hotel guests. Instrument research or data used is questionnaire. Results of analysis in this study shows that all the questions are valid and reliable, then the data used have fulfilled classical assumptions, which include: normally distributed, no symptoms of multikolinearitas, and no symptoms of heteroskedastisitas. The result of multiple linear regression analysis showed $Y = 2.708 + 0.127X_1 + 0.267X_2 + 0.168X_3 + 0.162X_4 + 0.170X_5$ thus indicate a positive correlation between the results of X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 with Y . t test basis menunjukkan partial, control environment, risk assessment, control activities, information and communication and monitoring an effect on employee performance in Jember. While testing the coefficient of determination (R^2) showed at 0.832, which means that the independent variables affect the dependent variable amounted to 83.2%, while the remaining 16.8% is influenced by other factors outside the model.

Keywords: An Environmental Control, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring, Employee Performance.

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat dan persaingan yang begitu ketat seperti saat ini, terutama pembentukan pasar tunggal atau pasar bebas yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang diberlakukan pada 2015 saat ini, akan mempengaruhi banyak orang dan pada sektor-sektor tertentu. Pembentukan pasar bebas ini nantinya memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Fitrah (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri dan kinerja merupakan prestasi kerja suatu perusahaan. Berdasarkan Moehariono (2010:60) menjelaskan bahwa Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang terjadi terhadap karyawan dalam suatu perusahaan. Agar pengawasan yang dilakukan bisa terlaksana dengan baik maka diperlukan suatu pengendalian internal.

Pengendalian merupakan suatu hal yang penting bagi suatu organisasi dalam melakukan berbagai aktivitas, kegiatan maupun prosedur dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern. Berdasarkan Kurniawan (2012:102) Pengendalian internal adalah suatu proses yang efektivitasnya dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan berikut :

1. Keandalan laporan keuangan
2. Efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui tujuan dari implementasi pengendalian internal adalah untuk memastikan bahwa organisasi telah menerapkan sistem pelaporan keuangan yang andal, organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien serta organisasi mematuhi hukum maupun peraturan-peraturan yang berlaku ketika menjalankan bisnisnya. Suatu organisasi yang menerapkan pengendalian yang buruk atau bahkan tidak menerapkan pengendalian sama sekali didalam kegiatannya dapat mengakibatkan organisasi mengalami kerugian, kegagalan bahkan dapat

berujung pada kejatuhan organisasi.

Kabupaten Jember merupakan salah satu daerah yang sedang berkembang di Provinsi Jawa Timur. Agar mampu menghadapi pasar bebas yang dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang diberlakukan pada 2015 saat ini kabupaten jember harus mampu bersaing dengan baik di berbagai sektor. Salah satu sektor yang mendapatkan perhatian khusus di Kabupaten Jember pada saat ini adalah sektor pariwisata. Kabupaten Jember mempunyai daya tarik yang besar bagi wisatawan, baik domestik maupun manca Negara.

Meningkatnya jumlah wisatawan domestik maupun mancanegara yang berkunjung di Kabupaten Jember, maka hal ini juga akan dapat meningkatkan pendapatan daerah. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari Dinas pariwisata jumlah kontribusi dari sektor pariwisata pada tahun 2014 terakhir mengalami kenaikan sebesar 8,7% salah satunya jumlah penghunian kamar hotel di Kabupaten Jember yang menjadi pemicu tingkat kenaikan tersebut, dimana tingkat hunian kamar hotel naik sebesar 60%. Bidang usaha hotel merupakan bagian dari usaha kepariwisataan yang menyediakan pelayanan jasa kamar, akomodasi, makanan dan minuman, serta pelayanan-pelayanan pendukung lain yang di kelola komersial.

Adanya peningkatan jumlah Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel di Kabupaten Jember sehingga hotel dituntut untuk mempertahankan jumlah peningkatan tersebut dengan memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik terhadap pengunjung. Kinerja karyawan bagian pelayanan merupakan kunci kesuksesan bagi suatu hotel dalam menjalankan bisnisnya dimana karyawan dituntut menyediakan pelayanan sebaik mungkin terhadap pengunjung hotel. Fasilitas pada hotel yang baik harus diseimbangkan dengan pelayanan yang baik pula, sehingga kepuasan pengunjung hotel dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pengunjung untuk terus menggunakan jasa hotel. Kepuasan para tamu atau pengunjung hotel merupakan tujuan perusahaan sehingga mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya khususnya pada saat diberlakukannya MEA saat ini. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan. Pelayanan karyawan yang baik harus dapat dicerminkan khususnya pada hotel bintang yang terdapat di Kabupaten Jember. Dimana hotel dikatakan berbintang tidak hanya dilihat dari bentuk bangunannya yang besar, mewah dan megah, serta memiliki fasilitas hotel yang memadai tetapi hotel wajib memiliki Sertifikasi dan memenuhi persyaratan Standar Usaha Hotel Bintang. Dimana hotel-hotel berbintang tersebut harus mengutamakan pelayanannya dengan tenaga kerja yang berkualitas dalam melayani para pengunjung hotel.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Oleh karena itu, agar hotel bintang yang terdapat di Kabupaten Jember mampu mencapai tujuan sesuai dengan rencana perusahaan yang telah dirancang maka dibutuhkan

pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai berdasarkan sistem pelaporan keuangan yang andal, melaksanakan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien serta mematuhi hukum maupun peraturan-peraturan yang berlaku ketika menjalankan bisnisnya.

Penelitian mengenai pengendalian internal sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian ini merupakan konfirmasi dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan jumlah sampel sebanyak 55 dari 4 Rumah Sakit mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan yang menunjukkan bahwa komponen pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan sedangkan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang keuangan. Komponen-komponen tersebut secara simultan dilakukan pengujian yang menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan.

Penelitian Maharani (2013) di Bank Perkreditan Rakyat kota Denpasar dengan jumlah sampel sebanyak 13 Bank Perkreditan Rakyat (BPR), yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perkreditan. Hasil uji secara parsial dari komponen-komponen pengendalian internal menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perkreditan, sedangkan penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap perkreditan pada BPR di Kota Denpasar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) dan Maharani (2013) menunjukkan perbedaan hasil terhadap pengaruh dari setiap komponen pengendalian internal dikarenakan objek yang diteliti berbeda. Penelitian lain yaitu Dewi (2012) yang meneliti bagaimana pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU, dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 64 karyawan yang bekerja pada RB. Group Yogyakarta. Penelitian Dewi menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan karena pentingnya pengendalian internal didalam suatu perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN JEMBER”**.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner. Berdasarkan Sugiyono (2012:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel di Kabupaten Jember. Sedangkan Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Pertimbangan sampel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Karyawan hotel yang bekerja pada hotel yang telah memiliki Sertifikasi dan memenuhi persyaratan Standar Usaha Hotel Bintang.
2. Karyawan yang bekerja pada bagian inti perusahaan yaitu bagian pelayanan hotel, khususnya bagian pelayanan hotel yang bertugas melayani pengunjung hotel secara langsung yaitu bagian Frontliner.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan oleh peneliti berupa hasil pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan bagian pelayanan yang bekerja pada hotel bintang di Kabupaten Jember. Sedangkan data sekunder Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder berupa jumlah karyawan hotel di Kabupaten Jember tahun 2012-2014, jumlah hotel di Kabupaten Jember selama tahun 2010-2014, Jumlah hotel berbintang yang terdapat di Kabupaten Jember, Kriteria hotel berbintang dan jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Bintang yang terdapat di Kabupaten Jember.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji normalitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, uji t, dan koefisien determinasi

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

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

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	47	15	30	26,51	2,510
X2	47	9	15	12,70	1,301
X3	47	14	25	21,32	2,227
X4	47	10	18	13,49	1,887
X5	47	9	15	12,32	1,901
Y	47	13	20	17,32	1,53

Tabel 1. hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai terendah dari variabel lingkungan pengendalian (X_1) sebesar 15 dan nilai tertinggi adalah sebesar 30. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari lingkungan pengendalian adalah sebesar 26,51 dengan standar deviasi yaitu sebesar 2,510. Nilai dari penilaian resiko (X_2) terendah yaitu sebesar 9 dan nilai tertinggi adalah sebesar 15. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari penilaian resiko adalah sebesar 12,70 dengan standar deviasi yaitu sebesar 1,301. Nilai dari aktivitas pengendalian (X_3) terendah yaitu sebesar 14 dan nilai tertinggi adalah sebesar 25. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari aktivitas pengendalian adalah 21,32 dengan standar deviasi 2,227. Nilai dari Informasi dan komunikasi (X_4) terendah yaitu sebesar 10 dan nilai tertinggi adalah sebesar 18. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari informasi dan komunikasi adalah sebesar 13,49 dengan standar deviasi sebesar 1,887. Nilai dari Pemantauan (X_5) terendah yaitu sebesar 9 dan nilai tertinggi adalah sebesar 15. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari pemantauan adalah sebesar 12,32 dengan standar deviasi sebesar 1,901. Nilai dari kinerja karyawan (Y) yaitu terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 20. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari kinerja karyawan adalah sebesar 17,32 dengan standar deviasi sebesar 1,53

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah untuk melihat kecermatan alat ukur yaitu mengukur apa-apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk membuktikan sejauh mana data dalam kuesioner dapat mengukur tingkat validitasnya.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir	n	r-hitung	r-tabel	sig
X ₁	X _{1.1}	47	0,891	0,294	0,00
	X _{1.2}	47	0,907	0,294	0,00
	X _{1.3}	47	0,788	0,294	0,00
	X _{1.4}	47	0,881	0,294	0,00
	X _{1.5}	47	0,662	0,294	0,00
	X _{1.6}	47	0,355	0,294	0,14
X ₂	X _{2.1}	47	0,766	0,294	0,00
	X _{2.2}	47	0,743	0,294	0,00
	X _{2.3}	47	0,784	0,294	0,00
X ₃	X _{3.1}	47	0,737	0,294	0,00
	X _{3.2}	47	0,497	0,294	0,00
	X _{3.3}	47	0,889	0,294	0,00
	X _{3.4}	47	0,696	0,294	0,00
	X _{3.5}	47	0,568	0,294	0,00
X ₄	X _{4.1}	47	0,848	0,294	0,00
	X _{4.2}	47	0,823	0,294	0,00
	X _{4.3}	47	0,503	0,294	0,00
	X _{4.4}	47	0,796	0,294	0,00
X ₅	X _{5.1}	47	0,857	0,924	0,00
	X _{5.2}	47	0,923	0,924	0,00
	X _{5.3}	47	0,907	0,924	0,00
Y	Y ₁	47	0,632	0,924	0,00
	Y ₂	47	0,712	0,924	0,00
	Y ₃	47	0,769	0,924	0,00
	Y ₄	47	0,720	0,924	0,00

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai kisaran korelasi (r-hitung) antara 0,355 sampai dengan 0,923, sedangkan nilai r-tabel adalah sebesar 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dengan tingkat validitas yang signifikan pada level 5%.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

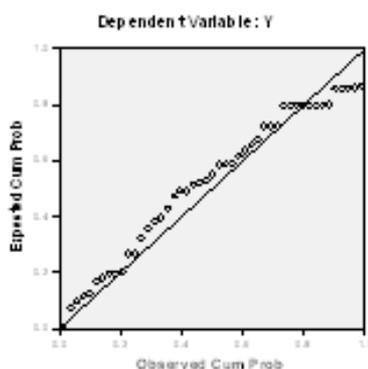
Variabel	Crocbach's apha
Lingkungan Pengendalian (X_1)	0,848
Penilaian resiko (X_2)	0,637
Aktivitas Pengendalian (X_3)	0,711
Informasi dan Komunikasi (X_4)	0,734
Pemantauan (X_5)	0,875
Kinerja Karyawan (Y)	0,651

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai Alpha-Cronbach (α) dari variabel-variabel pengendalian internal di atas adalah 0,6 yaitu lingkungan pengendalian (X_1) sebesar 0,848, penilaian resiko (X_2) sebesar 0,637, aktivitas pengendalian (X_3) sebesar 0,711, informasi dan komunikasi (X_4) sebesar 0,734, pemantauan (X_5) sebesar 0,875 sehingga menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan sangat reliabel karena di Alpha-Cronbach (α) di atas 0,8. Dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai Alpha-Cronbach (α) sebesar 0,651 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada gambar menunjukkan adanya persebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Berdasarkan pedoman uji normalitas

mengatakan bahwa jika persebaran data (titik) mengikuti atau mendeteksi garis normal, maka suatu penelitian dapat dikatakan normal. Pada gambar histogram juga menunjukkan adanya normalitas dalam penelitian ini. Melihat hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji normalitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

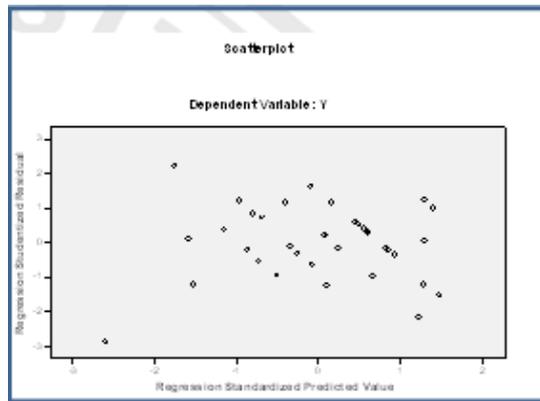
Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	X1	,450	2,223
	X2	,387	2,581
	X3	,386	2,591
	X4	,471	2,123
	X5	,388	2,579

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *tolerance value* pada masing-masing variabel tidak kurang dari 0,01 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada masing-masing variabel tidak lebih dari 10 yaitu variabel lingkungan pengendalian (X_1) sebesar 2,223, variabel penilaian resiko (X_2) sebesar 2,581, variabel aktivitas pengendalian sebesar (X_3) sebesar 2,591, variabel informasi dan komunikasi (X_4) sebesar 2,123 dan variabel pemantauan (X_5) sebesar 2,579, sehingga dapat disimpulkan hasil tersebut mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian yang dapat dilihat dari grafik plot.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan tidak terjadi pola tertentu yang teratur seperti gelombang, meleba, dan lain-lain. Sesuai dengan pedoman uji heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat disebut homokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan grafik plot di atas yang tidak membentuk pola tertentu yang teratur, sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression) yang digunakan untuk menguji H_0 , H_1 dan H_2 . Untuk mengetahui pengaruh lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja karyawan

Tabel 5. Analisis regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,708	1,182			2,291	,027
X1	,127	,058	,208		2,169	,036
X2	,267	,122	,226		2,194	,034
X3	,168	,071	,244		2,357	,023
X4	,162	,076	,200		2,134	,039
X5	,170	,083	,211		2,045	,047

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda :

$$Y = 2,708 + 0,127X_1 + 0,267X_2 + 0,168X_3 + 0,162X_4 + 0,170X_5$$

makna dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :Konstanta persamaan regresi (b_0) bernilai positif sebesar 2,708, berarti bahwa jika variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 sama dengan nol, maka kinerja karyawan hotel dimungkinkan adalah sebesar 2,708.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diuji dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Tabel 6. hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,708	1,182			2,291	,027
X1	,127	,058	,208		2,169	,036
X2	,267	,122	,226		2,194	,034
X3	,168	,071	,244		2,357	,023
X4	,162	,076	,200		2,134	,039
X5	,170	,083	,211		2,045	,047

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan langkah-langkah uji t dan Tabel 6, maka pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $47-5-1 = 41$. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Pengendalian (X_1)

Lingkungan pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai probabilitas sig 0,036, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,169 > 2,019$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

b. Penilaian resiko memiliki nilai t hitung sebesar 2,194 dengan nilai probabilitas sig 0,034, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,194 > 2,019$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian resiko secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

c. Aktivitas Pengendalian (X_3)

Aktivitas pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,357 dengan nilai probabilitas sig 0,023, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,357 > 2,019$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

d. Informasi dan Komunikasi (X_4)

Informasi dan komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,134 dengan nilai probabilitas sig 0,039, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,134 > 2,019$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

e. Pemantauan (X_5)

Pemantauan memiliki nilai t hitung sebesar 2,045 dengan nilai probabilitas sig 0,047, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,045 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemantauan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

Uji R^2

Koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno, 2010:146).

Tabel 7. Uji R^2

Variabel bebas	Koefisien terstandarisasi	Korelasi oroder nol	Sumbangan efektif
X_1	0,208	0,747	0,155
X_2	0,226	0,779	0,176
X_3	0,244	0,784	0,191
X_4	0,200	0,726	0,145
X_5	0,211	0,777	0,164
Koefisien Determinasi (R^2)			0,832

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832, yang berarti bahwa variabel-variabel independen (lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 83,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hubungan Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama (H_1) yaitu lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* lingkungan pengendalian bernilai positif sebesar 0,127, berarti bahwa peningkatan lingkungan pengendalian sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan hotel sebesar 0,127 persen. Dari hasil uji t bahwa variabel lingkungan pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai probabilitas sig 0,036, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,169 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel

lingkungan pengendalian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi (2012) yaitu terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal, didalam faktor eksternal tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Maharani (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Penilaian Resiko Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga mendukung hipotesis kedua (H_2) yaitu penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* penilaian resiko bernilai positif sebesar 0,267, berarti bahwa peningkatan penilaian resiko sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan hotel sebesar 0,267 persen dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil uji t variabel penilaian resiko memiliki nilai t hitung sebesar 2,194 dengan nilai probabilitas sig 0,034, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,194 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian resiko mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewi (2012) dimana dalam penelitiannya menyatakan perusahaan harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait. Agar perusahaan dapat menjalankan aktivitas-aktivitas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang baik, agar organisasi bisa berjalan secara harmonis.

Hubungan Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis ke tiga (H_3) yaitu aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* aktivitas pengendalian bernilai positif sebesar 0,168, berarti bahwa peningkatan aktivitas pengendalian sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan hotel sebesar 0,168 persen dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil uji t variabel aktivitas pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,357 dengan nilai probabilitas sig 0,023, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,357 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewi (2012) yang menyatakan kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang diidentifikasi

oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi risiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Oktarnia (2010) yang menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis ke empat (H_4) yaitu informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* informasi dan komunikasi bernilai positif sebesar 0,162, berarti bahwa peningkatan informasi dan komunikasi sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan hotel sebesar 0,162 persen dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil uji t variabel informasi dan komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,134 dengan nilai probabilitas sig 0,039, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,134 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Dewi (2012) yang menyatakan disekitar aktivitas-aktivitas ini terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2013) yang menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga mendukung hipotesis ke lima (H_5) yaitu pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari analisis regresi linear berganda bahwa nilai *constant* pemantauan bernilai positif sebesar 0,170 berarti bahwa peningkatan pemantauan sebesar 1 persen, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan hotel sebesar 0,170 persen dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel pemantauan memiliki nilai t hitung sebesar 2,045 dengan nilai probabilitas sig 0,047, sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,019, sehingga t-hitung > t-tabel (2,045 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemantauan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2012) yang menyatakan keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis berubah seiring dengan perubahan kondisi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2013) yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai yakni, terdapat pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember, terdapat pengaruh penilaian resiko terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember, terdapat pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember, terdapat pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember, terdapat pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember

Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Adapun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini diantaranya dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan hotel bagian pelayanan yang berhubungan langsung dengan pengunjung yang bekerja pada hotel bintang di Kabupaten Jember, penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 47 orang responden, penelitian dengan tema serupa masih jarang ditemukan, sehingga peneliti memperoleh kesulitan dalam mencari referensi dari penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*. Jurnal Nominal. Volume I. Nomor I. Yogyakarta : Universitas Yogyakarta
- Fitrah, Moch Rizki. 2014. *Pengaruh Disiplin Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang Mulia dan Resto*. Jurnal. Universitas Jember
- Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Maharani, Oceana Putri. 2013. *Pengaruh Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perkreditan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar*. Bali : Universitas Udayana
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- Oktarnia, Linda. 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta