

# Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Kabupaten Jember (Effect Of Internal Control Toward Employee Performance Of Medical Service In Health Center Jember)

**Dika dan Taufik**

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: [dikaseptian566@gmail.com](mailto:dikaseptian566@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner diuji validitas, reliabilitas. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Dari uji analisis regresi berganda dihasilkan persamaan  $Y = 3,343 + 0,125X_1 + 0,231X_2 + 0,150X_3 + 0,471X_4 + 0,196X_5$  konstanta persamaan regresi bernilai positif sebesar 3,343, variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan bernilai positif terhadap kinerja karyawan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil uji F menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil uji  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,389 atau 38,9 % dan sisanya 61,1 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci :** lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan

## Abstract

*his research aims to examine the effect of control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring the performance of employees. Researcher using purposive sampling method based on certain criteria set by the researchers using a questionnaire as a data collection tool. The questionnaire was tested for validity, reliability. Test equipment in this study using a classic assumption test including normality test, test multicollinearity, heteroskedastisitas test. Multiple regression analysis of the test resulting equation  $Y = 3,343 + 0,125X_1 + 0,231X_2 + 0,150X_3 + 0,471X_4 + 0,196X_5$  regression equation constant positive value of 3.343, variable control environment, risk assessment, control activities, information and communication and monitoring the performance of employees is positive medical in Jember district health centers. F test results showed that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, meaning that the variable control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring significant effect on employee performance medical services in Jember district health centers. T test results showed that the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring positive influence on the performance of medical staff at district health centers Jember. R2 test results showed that the value of Adjusted R Square ( $R^2$ ) shows at 0.389 or 38.9% and the remaining 61.1% influenced or explained by other factors that are not included in this research model.*

**Keywords:** control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring

## Pendahuluan

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 (Messier *et al.*, 2014:192). Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa

perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan - kegiatan di dalam lingkup perusahaan (Arens *et al.*, 2013:316)

Dalam dunia medis saat ini mengalami peningkatan yang pesat dari sisi pelayanan maupun penemuan di bidang pengobatan. Kinerja karyawan pada pelayanan medis harus di tingkatkan agar dapat bersaing dengan perusahaan sektor publik lainnya khususnya yang bergerak di bidang medis. Sutrisno (2010:170) mendefinisikan kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, sedangkan pelayanan medis itu merupakan bagian yang paling banyak berhubungan langsung dengan masyarakat.

Di Kabupaten Jember bidang medis salah satu sektor yang kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Politica Research Center* yang menyimpulkan bahwa pencapaian terbaik pemerintah kabupaten Jember adalah sektor infrastruktur, ekonomi, pertanian dan perkebunan. Namun, hasil survei yang dilakukan juga menyimpulkan terdapat 3 (tiga) sektor .pencapaian yang kurang optimal, yakni pendidikan, kesehatan, dan pelayanan sektor publik. Secara garis besar survei ini menyimpulkan bahwa kinerja pemerintahan dipersepsikan kurang memuaskan yang bahkan berlanjut hingga ke periode pemerintahan berikutnya (Krisherdian 2015).

Salah satu indikator penting dalam pembangunan adalah indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*), Indeks Kesehatan merupakan satu dari tiga indikator penting dalam indeks pembangunan manusia. Diketahuinya IPKM (Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat) dapat menentukan peringkat kabupaten/kota dalam pembangunan kesehatan. Pada data IPKM tahun 2013, seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur mengalami kenaikan skor namun terjadi penurunan peringkat. Kabupaten Jember merupakan salah satu kabupaten di Jawa Timur yang mempunyai IPKM rendah. Posisi kabupaten ini menduduki posisi peringkat 330 nasional dan peringkat 34 provinsi dari 38 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur.

Di bidang medis khususnya puskesmas di kabupaten Jember dari 49 jumlah keseluruhan puskesmas di kabupaten Jember terdapat 5 puskesmas yang sudah terakreditasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian di puskesmas terakreditasi dan belum terakreditasi di kabupaten Jember.

Berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto dan Supomo, 2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelayanan medis di puskesmas kabupaten jember. Penelitian ini mengambil populasi yaitu pukesmas yang terakreditasi di kabupaten Jember

### Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari survei responden (Supomo dan Indrianto, 2009).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pilihan yang disediakan peneliti. Teknik penyebaran kuesioner secara langsung memiliki tingkat tanggapan yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan pendistribusian kuisisioner melalui pos. Kuisisioner diberikan langsung kepada pegawai yang berhubungan langsung dengan pelayanan Medis seperti dokter, bidan, perawat, ahli gizi dan asisten apoteker.

### Metode Analisis Data

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik garis maupun batang; diagram lingkaran; pictogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku (Sugiyono, 2009).

#### Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan

kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal *probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar menjauh dari sumbu diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:160).

#### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai dari (Sarwono, 2013) :

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a). *Tolerance Value* > 0.10
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 10

#### Uji Heterokedastisitas

Terjadinya heterokedastisitas dalam model regresi jika titik-titik dalam *scatterplot* membentuk pola-pola tertentu atau berkumpul di satu sisi atau dekat nilai 0 pada sumbu Y pada kurva yang dihasilkan. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Latan, 2013).

#### Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

$b_1$  = besarnya pengaruh lingkungan pengendalian

$b_2$  = besarnya pengaruh penilaian resiko

$b_3$  = besarnya pengaruh aktivitas pengendalian

$b_4$  = besarnya pengaruh informasi dan komunikasi

$b_5$  = besarnya pengaruh pemantauan

$X_1$  = Lingkungan pengendalian

$X_2$  = Penilaian Resiko

$X_3$  = Aktivitas Pengendalian

$X_4$  = Informasi dan komunikasi

$X_5$  = Pemantauan

Y = Kinerja Karyawan

e = Faktor gangguan

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Uji ini menggunakan table annova dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah menggunakan perbandingan F hitung dan F tabel dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) F hitung > F tabel : maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian

2) F hitung < F tabel : maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima berarti bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2011:84).

#### Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. kriteria dalam pengambilan keputusan adalah apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikasi < 0,05 maka  $H_o$  ditolak. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikasi > 0,05 maka  $H_o$  diterima (Ghozali 2011).

## Hasil Penelitian

### Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif statistik dapat dilihat bahwa dengan data sebanyak 71, variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai rata-rata sebesar 16,07, dengan nilai minimal 11 dan nilai maksimal 20 sedangkan standar deviasinya sebesar 2,086. Variable lingkungan pengendalian ( $X_1$ ) mempunyai rata-rata sebesar 22,00 dengan nilai minimal 13 dan maksimal 30 dengan standar deviasinya sebesar 3,877. Variabel penilaian resiko ( $X_2$ ) mempunyai rata-rata 11,10 dengan nilai minimal 3 dan maksimal 15 dengan standar deviasinya sebesar 2,172. Variabel aktivitas pengendalian ( $X_3$ ) mempunyai rata-rata 16,85 dengan nilai

minimal 9 dan maksimal 23 dengan standar deviasinya sebesar 3,022. Variabel informasi dan komunikasi ( $X_4$ ) mempunyai rata-rata 14,63 dengan nilai minimal 10 dan maksimal 18 dengan standar deviasinya sebesar 2,065. Variabel pemantauan ( $X_5$ ) mempunyai rata-rata 10,32 dengan nilai minimal 3 dan maksimal 15 dengan standar deviasinya sebesar 2,540.

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Dari Tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan nilai taraf signifikan yaitu 0,05 Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  dan Y dinyatakan *valid*.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni lingkungan pengendalian sebesar 0,828, penilaian resiko sebesar 0,761, aktivitas pengendalian sebesar 0,682, informasi dan komunikasi sebesar 0,696, pemantauan sebesar 0,889 dan kinerja karyawan sebesar 0,711 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

### Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Konstanta persamaan regresi ( $b_0$ ) bernilai positif sebesar 3,343, berarti bahwa jika variabel-variabel lingkungan pengendalian ( $X_1$ ), penilaian resiko ( $X_2$ ), aktivitas pengendalian ( $X_3$ ), informasi dan komunikasi ( $X_4$ ), dan pemantauan ( $X_5$ ) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,343.

Nilai koefisien variabel lingkungan pengendalian ( $X_1$ ) sebesar 0,125 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel lingkungan pengendalian ( $X_1$ ) bertambah sebesar 1 tingkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,125 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap (konstan).

Nilai koefisien variabel penilaian resiko ( $X_2$ ) sebesar 0,231 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel lingkungan pengendalian ( $X_2$ ) bertambah sebesar 1 tingkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap (konstan).

Nilai koefisien variabel aktivitas pengendalian ( $X_3$ ) sebesar 0,150 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel aktivitas pengendalian ( $X_3$ ) bertambah sebesar 1 tingkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,150 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap (konstan).

Nilai koefisien variabel informasi dan komunikasi ( $X_4$ ) sebesar 0,471 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti

apabila variabel informasi dan komunikasi ( $X_4$ ) bertambah sebesar 1 tingkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,471 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap (konstan).

Nilai koefisien variabel pemantauan ( $X_5$ ) sebesar 0,196 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel pemantauan ( $X_5$ ) bertambah sebesar 1 tingkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,196 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap (konstan).

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Titik-titik data dihasilkan pada gambar searah mengikuti garis diagonal. Variabel dapat dikatakan normal karena titik-titik data mengikuti garis diagonal (Priyatno, 2013).

### 2. Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

## Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,389 atau 38,9 % dan sisanya 61,1 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### 2. Uji F

Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $6-1 = 5$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $71-5-1 = 65$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,926 > 2,36$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

### 3. Uji t

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil uji t untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini ditunjukkan oleh variabel lingkungan pengendalian ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,451 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan memiliki probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ) yaitu 0,017 sehingga variabel lingkungan pengendalian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember (Y). Hasil  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Hasil uji t untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini ditunjukkan oleh variabel penilaian resiko ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,379 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan memiliki probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ) yaitu 0,020 sehingga variabel penilaian resiko ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember (Y). Hasil  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penilaian resiko maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Hasil uji t untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini ditunjukkan oleh variabel aktivitas pengendalian ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,186 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan memiliki probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ) yaitu 0,032 sehingga variabel aktivitas pengendalian ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember (Y). Hasil  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel aktivitas pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Hasil uji t untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini ditunjukkan oleh variabel informasi dan komunikasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,462 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan memiliki probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ) yaitu 0,000 sehingga variabel informasi dan komunikasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember (Y). Hasil  $t_{hitung}$  positif,

maka jika ada peningkatan pada variabel informasi dan komunikasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Hasil uji t untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa  $H_5$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini ditunjukkan oleh variabel pemantauan ( $X_5$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,301 lebih dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan memiliki probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ) yaitu 0,025 sehingga variabel pemantauan ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember (Y). Hasil  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pemantauan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember

## Pembahasan

### *Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t untuk hipotesis pertama menunjukkan variabel lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian kearah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Maharani (2015) bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Secara konsep, suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran terhadap lingkungan pengendalian yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan sudah memahami lingkungan pengendalian yang ada dilingkungan kerjanya dapat dipastikan dapat mencapai tujuan perusahaan. Yang berarti lingkungan pengendalian dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan pengendalian dalam suatu organisasi mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena lingkungan pengendalian mempengaruhi kesadaran masing-masing karyawan dalam suatu organisasi terhadap tindakan, kebijakan, dan prosedur yang telah dibuat yang akan membuat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan penggerak perusahaan dan merupakan fondasi segala sesuatu ditempatkandan kinerja karyawan merupakan pelaksana keberhasilan suatu pencapaian tujuan perusahaan.

### *Pengaruh Penilaian Resiko terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel penilaian risiko berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian kearah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penilaian risiko maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Maharani (2015) bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Secara konsep, tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang dihadapi, penilaian risiko merupakan proses 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 berkerja 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.

### *Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian kearah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel aktivitas pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Penelitian ini mendukung penelitian Maharani (2015) bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Secara konsep, aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen 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 pihak manajemen dapat mendorong karyawan

untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang sudah di tetapkan. Dapat disimpulkan karyawan yang sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh manajemen, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dan harmonis.

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

Hasil uji t untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian kearah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel informasi dan komunikasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Penelitian ini mendukung penelitian Maharani (2015) bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Secara konsep, informasi merupakan data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada di dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi sangat penting di dalam suatu perusahaan. Karena aktivitas informasi dan komunikasi di perlukan pada saat perusahaan melakukan aktivitas operasional. Pada saat ini perusahaan di tuntut menggunakan sistem dalam semua kegiatan operasional perusahaan. Dapat di simpulkan bahwa karyawan selalu memperoleh dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan menjalankan operasinya. Informasi dan komunikasi memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena informasi dan komunikasi di dalam sebuah perusahaan merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai.

### *Pengaruh Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji t untuk hipotesis kelima menunjukkan variabel pemantauan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penilaian kearah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pemantauan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Penelitian ini mendukung penelitian Maharani (2015) bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian internal secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sesuai dengan standar kerja atau tidak. Pemantauan merupakan komponen terakhir yang merupakan penilaian operasional

dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan berkerja dalam perusahaan. Dapat di simpulkan dengan adanya pemantauan terhadap kinerja karyawan secara berkala manajemen dapat mengetahui setiap kemampuan serta perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam berkerja.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis pada Puskesmas Kabupaten Jember”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penilaian resiko maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel aktivitas pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel informasi dan komunikasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pemantauan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

### Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

Objek penelitian hanya berfokus pada pelayanan medis sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada

sektor lain karena apabila diterapkan pada sektor lain kemungkinan mendapatkan hasil yang berbeda/Sebaiknya peneliti selanjutnya berfokus tidak hanya pada pelayanan medis saja tetapi lebih mengembangkan ke bagian lain.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka dibutuhkan kejujuran responden dalam menjawab poin – poin pertanyaan kuesioner tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab dengan serius atau tidak jujur atau karena faktor kesibukan pekerjaan maka hal tersebut diluar kendali peneliti/Sebaiknya peneliti tidak hanya menggunakan kuesioner tetapi menambah dengan metode wawancara terhadap responden.

## Daftar Pustaka

- Adisty, H. S. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS. Muji Rahayu Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.02 No.1 Februari.
- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. 2013. *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. 1992. *Internal Control – Integrated Framework (Coso Report)*.
- Departemen Kesehatan RI. 2001. *Pedoman Manajemen Puskesmas*. Jakarta: Depkes RI.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan SPBU Yogyakarta*. Study Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan R.B. Group.
- Efendi, Ferry. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktik dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J.F. Jr, et. al. 2010. *Multivariate Data Analysis With Reading*. 4rd Edition. Prentice-Hall International Inc. New Jersey.
- Indrianto, Nur dan Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo. 2012. *Penelitian Bisnis*. Cetak ke 6. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Kurniawan, Ardino. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Maharani, Farisa Lailatul. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik*. Skripsi Universitas Jember.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- Messeir, William F. Glover, Steven M. Prawitt, Douglas F. 2014. *Jasa Audit Assurance*. Jakarta: Salemba Empat