



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELAYANAN MEDIS PADA PUKESMAS
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh

Dika Anugerah S

NIM 120810301043

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tuaku tercinta, Ayah Didik Setiyono dan Ibu Lilik Rusnawati yang tercinta terima kasih atas kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku;
2. Adikku, Nizar Anugerah R yang telah menemaniku dan kasih sayang yang telah diberikan;
3. Partnerku, Sandra Putri K yang telah menemaniku dan mendukungku selama masa kuliahku 4 tahun ini;
4. Dosen Pembimbingku: Dr. Muh. Miqdad, SE, MM, Ak dan Taufik Kurrohman, SE, M.Si, Ak yang telah membimbingku dengan kesabaran;
5. Almamater tercintaku Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTTO

Sesuatu yang belum dikerjakan seringkali tampak mustahil, kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik

(Evelyn Underhill)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah

(Thomas Alva Edison)

Segala sesuatu yang kamu lakukan sadarilah bahwa merupakan langkah terbaik, jangan terlalu menyesali dan senantiasa berusaha lebih baik lagi

(Penulis)

PERNYATAAN

Saya yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama : Dika Anugerah S

NIM :120810301043

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN MEDIS PADA PUSKESMAS KABUPATEN JEMBER” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan hasil jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi

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

Jember, 12 Mei 2016

Yang menyatakan,

Dika Anugerah Septian

NIM: 120810301043

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELAYANAN MEDIS PADA PUKESMAS
KABUPATEN JEMBER**

Oleh:

Dika Anugerah S

NIM: 120810301018

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Muh. Miqdad, SE, MM, Ak

Dosen Pembimbing Anggota : Taufik Kurrohman, SE, M.Si, Ak

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Sripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PELAYANAN MEDIS PADA
PUSKESMAS KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Dika Anugerah Septian

NIM : 120810301043

Jurusan : S-1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 12 Mei 2016

Yang Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak

Taufik Kurrohman, SE, M.Si, Ak

NIP. 197107271995121001

NIP.198202072008122002

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Akuntansi,

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak

NIP 197107271995121001

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELAYANAN MEDIS PADA PUSKESMAS KABUPATEN
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dika Anugerah S

NIM : 120810301043

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

6 Juni 2016

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Imam Mas'ud MM, Ak (.....)
NIP 195911101989021001

Sekretaris : Septarina Prita DS, S.E, Ak (.....)
NIP 19820912 200604 2 002

Anggota : Dr. Agung Budi Sulistiyo SE.M.Si, Ak (.....)
NIP 197809272001121002

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Dekan

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

Dika Anugerah Septian

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember

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 heteroskodastisitas. 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.

Dika Anugerah Septian

Departement of Accounting, Faculty of Economics, University of Jember

ABSTRACT

This 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, heteroskedasticity 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 (R²) 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*

RINGKASAN

Effect of internal control toward employee performance of medical services in health center Jember

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis pada Puskesmas Kabupaten Jember; Dika Anugerah Septian, 120810301043, 2016: ...Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember

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. Terdapat lima Komponen dalam pengendalian internal yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan metode purposive sampling ke bagian pelayanan medis dengan jumlah total 75 responden pada lima puskesmas terakreditasi yaitu berjumlah 15 responden pada masing-masing puskesmas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu regresi linier berganda, uji F, uji R^2 , dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh ke arah positif terhadap kinerja karyawan.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Effect of internal control toward employee performance of medical services in health center Jember: Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Kabupaten Jember*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Dr. Mochammad Fathorrazi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember,
2. Dr. Alwan Sri Kustono, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama menjadi Mahasiswa,
3. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak selaku Ketua Program Studi S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember,
4. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Taufik Kurrohman, SE, M.Si, Ak selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatin dalam penulisan skripsi ini;
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember,
6. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Lilik Rusnawati dan Ayah Didik Setiyono yang penuh kesabaran dan ketulusan hati mencurahkan cinta, kasih sayang kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa dalam penyusunan skripsi ini,
7. Adikku, Nizar Anugerah R yang telah menemaiku selama ini

8. Sahabat-sahabatku serta teman-temanku di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember, Cahyadi S, Aldo, Ridho, Julio, Adel, Ratih, Amel, Sari, Zaki dan Aulia R terima kasih atas bimbingan, semangat, dukungan dan solidaritas mulai dari awal kuliah sampai sekarang, semoga kita semua menjadi orang yang sukses,
9. Teman-teman Kos, terima kasih atas bantuannya selama ini, serta situasi kekeluargaan yang sudah kita bangun selama ini
10. 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.

Penulis

Jember, 12 Mei 2016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix

BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Pengendalian Internal.....	8
2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal	8
2.1.2 Komponen Pengendalian Internal	10
2.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.2.1 Faktor – Faktor Kinerja	16
2.2.2 Penilaian Kinerja	18
2.3 Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat)	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Matriks Gap Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Konseptual	25
2.7 Hipotesis	27
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Data dan Sumber Data.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel Penelitian	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	33

3.4	Definisi Operasional dan Variabel Pengukurnya	33
3.4.1	Variabel Independen.....	33
3.4.2	Variabel Dependen	37
3.5	Metode Analisis Data	38
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	38
3.6	Uji Kualitas Data	38
3.6.1	Uji Validitas	39
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8	Uji Hipotesis.....	41
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.8.2	Uji F.....	43
3.8.3	Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	43
3.8.4	Uji T	43
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Gambaran Umum Puskesmas Kabupaten Jember	45
4.1.2	Deskripsi Responden	47
4.1.3	Karakteristik Responden	48
4.1.4	Analisis Deskriptif Statistik.....	51
4.1.5	Uji Kualitas Data	52
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	57
4.1.7	Uji Hipotesis.....	61
4.2	Pembahasan	67
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.2.2	Pengaruh Penilaian Resiko terhadap Kinerja Karyawan.....	68

4.2.3	Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan ..	69
4.2.4	Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.5	Pengaruh Pemantauan terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Keterbatasan	73
5.3	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		75

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	22
4.1 Deskripsi Kuisioner.....	48
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	51
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	52
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Pengendalian (X_1).....	53
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Resiko (X_2).....	53
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Aktivitas Pengendalian(X_3).....	54
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Informasi dan Komunikasi (X_4).....	54
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pemantauan (X_5)	55
4.12 Hasil Uji Validitas Variabele Kinerja Karyawan (Y)	55
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61

4.16 Hasil Uji F.....	63
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.18 Hasil Uji t.....	65



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	25
4.1 Uji Normalitas.....	58
2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	60

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha persaingan saat ini semakin ketat, karena itu perusahaan diharapkan mampu bersaing dalam berbagai 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 yaitu dengan melakukan 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.

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 sasarnya. 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.

Lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh terhadap kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Berikut ini beberapa penelitian menggunakan variabel

lingkungan pengendalian dalam penelitiannya yaitu Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya yaitu lingkungan pengendalian dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bagian keuangan. Hasil penelitian Oktarina (2014) yaitu lingkungan pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan lingkungan pengendalian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya yaitu lingkungan pengendalian dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan divisi pelayanan medis. Hasil penelitian Maharani (2015) yaitu lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Penilaian resiko merupakan proses untuk mengidentifikasi, merespon, memperkirakan, menilai, dan memutuskan mengelola resiko yang dihadapi di dalam suatu organisasi. Suatu resiko yang diidentifikasi dapat di analisis dan di evaluasi sehingga dapat di perkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkan. Berikut ini beberapa penelitian menggunakan variabel penilaian resiko dalam penelitiannya yaitu oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya yaitu penilaian resiko dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bagian keuangan. Hasil penelitian Oktarina (2014) yaitu penilaian resiko secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan penilaian resiko tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya yaitu penilaian resiko dan variabel dependennya yaitu kinerja

karyawan divisi pelayanan medis. Hasil penelitian Maharani (2015) yaitu penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Aktivitas pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya kesalahan, aktivitas pengendalian hendaknya dilaksanakan dengan menembus semua level dan semua fungsi yang ada di dalam suatu organisasi. Berikut ini beberapa penelitian menggunakan variabel aktivitas pengendalian dalam penelitiannya yaitu oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya yaitu aktivitas pengendalian dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bagian keuangan. Hasil penelitian Oktarina (2014) yaitu aktivitas pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan aktivitas pengendalian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya yaitu aktivitas pengendalian dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan divisi pelayanan medis. Hasil penelitian Maharani (2015) yaitu aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Informasi dan komunikasi merupakan elemen-elemen penting dari pengendalian internal, karena informasi dan komunikasi menampung kebutuhan suatu organisasi di dalam mengidentifikasi, mengambil, dan mengkomunikasikan informasi-informasi kepada pihak yang tepat agar mereka mampu melaksanakan tanggungjawab mereka. Berikut ini beberapa penelitian menggunakan variabel informasi dan komunikasi dalam penelitiannya yaitu oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya yaitu informasi dan komunikasi dan variabel dependennya

yaitu kinerja karyawan bagian keuangan. Hasil penelitian Oktarina (2014) yaitu informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan informasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya yaitu informasi dan komunikasi dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan divisi pelayanan medis. Hasil penelitian Maharani (2015) yaitu informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Pemantauan merupakan proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian internal secara berkala untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Berikut ini beberapa penelitian menggunakan variabel pemantauan dalam penelitiannya yaitu oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya yaitu pemantauan dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bagian keuangan. Hasil penelitian Oktarina (2014) yaitu pemantauan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan pemantauan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya yaitu pemantauan dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan divisi pelayanan medis. Hasil penelitian Maharani (2015) yaitu pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

Penelitian ini merupakan pengujian kembali penelitian tentang pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mencoba untuk menguji kembali tetapi dengan objek yang berbeda. Penelitian ini menggunakan lima variabel

pengendalian internal, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Komponen diharapkan dapat memberikan gambaran apakah pengendalian internal berpengaruh pada kinerja karyawan. Pembahasan dalam penelitian ini lebih di fokuskan pada karyawan pelayanan medis karena paling berperan dalam pelayanan kesehatan di puskesmas.

Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Kabupaten Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- b. Apakah penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- c. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- d. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- e. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?

- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian resiko terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah hasil dari tercapainya tujuan penelitian. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

- b. Bagi manajer puskesmas kabupaten Jember

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

- c. Bagi karyawan puskesmas kabupaten Jember

Penelitian ini bisa digunakan oleh karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengendalian Internal

Dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun besar memerlukan pengendalian intern tanpa terkecuali. Sistem pengendalian intern (*internal control*) yang diterapkan pada perusahaan akan sangat berguna untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari tujuan semula yang akan dicapai ataupun kecurangan-kecurangan. Selain itu, juga dapat digunakan untuk melacak kesalahan-kesalahan yang sudah terjadi sehingga dapat dikoreksi.

Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya (Arens *et al.*, 2013:316). 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 ini: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi operasi, (3) ketaatan terhadap hukum dan peraturan.

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan definisi diatas bahwa pengendalian internal merupakan serangkaian tindakan, baik dalam bentuk kebijakan, prosedur, serta metode, untuk memberikan kepastian bagi manajemen bahwa suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya dan terhindar dari kecurangan-kecurangan, diantaranya keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, ketaatan terhadap hukum dan peraturan.

2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan internal *Internal Control* berguna untuk membantu manajemen untuk mencapai tujuan utamanya. Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, jajaran manajemen dan seluruh pegawai,

yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu :

a. Keandalan Pelaporan Keuangan

Manajemen bertanggungjawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggungjawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Tujuan pengendalian yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:164) menjelaskan maksud dari ini adalah bahwa data akuntansi yang diteliti dan andal sangat diperlukan oleh organisasi karena mencerminkan keadaan organisasi yang sebenarnya dan mempengaruhi keputusan yang akan di ambil oleh manajemen.

b. Efisiensi dan Efektivitas Operasi

Pengendalian perusahaan akan mendorong pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sarana-sarana perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian internal adalah memperoleh informasi keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:164) menjelaskan bahwa setiap melakukan kegiatan harus mempertimbangkan faktor efisiensi. Apabila ada kegiatan yang kurang efisien maka manajemen harus mencari penyebab ketidakefisienan kegiatan tersebut. Dengan menemukan ketidakefisienan maka akan dapat dicarikan jalan keluarnya untuk perbaikan agar kegiatan yang dilakukan berjalan efisien.

c. Ketaatan pada Hukum dan Peraturan

Pengendalian internal dibuat agar para pekerja dalam perusahaan menaati peraturan dan hukum yang berlaku. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:164)

menjelaskan bahwa dalam setiap melakukan kegiatan harus selalu berpegang teguh kepada kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan oleh manajemen.

2.1.2 Komponen Pengendalian Internal

Arens *et al.* (2013:316) memperkenalkan adanya lima komponen pengendalian intern yang meliputi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Resiko (*Risk Assesment*), Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*), Pemantauan (*Monitoring*), serta Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).

a. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

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. Lingkungan pengendalian ini amat penting karena menjadi dasar keefektifan unsur-unsur pengendalian intern yang lain. Menurut kurniawan (2012:108) lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Dari penjelasan lingkungan pengendalian internal tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen.

Arens *et al.*, (2013:316) lingkungan pengendalian memiliki beberapa elemen penting, yaitu:

1. Integritas dan Nilai Etika

Integritas dan nilai-nilai merupakan produk dari standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam

praktik. Sub komponen ini 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.

2. Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai sebagai kinerja yang berpengaruh terhadap peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan seseorang. Komitmen terhadap kompetensi meliputi pertimbangan manajemen atas pengetahuan dan keahlian yang diperlukan serta bauran atas kecerdasan, pelatihan serta pengalaman yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan.

3. Partisipasi Dewan Direksi dan Komisaris atau Komite Audit

Dewan direksi dan komisaris atau komite audit berpengaruh signifikan terhadap kesadaran pengendalian entitas. Dewan direksi dan komisaris atau komite audit harus mengambil tanggungjawab fidusia dengan serius dan secara aktif mengawasi akuntansi entitas dan prosedur serta kebijakan prosedur.

4. Filosofi Manajemen dan Gaya Operasi

Filosofi adalah seperangkat keyakinan dasar yang menjadi parameter bagi perusahaan dan karyawannya. (menggambarkan apa yang seharusnya dikerjakan dan yang tidak dikerjakan). Gaya Operasional mencerminkan ide manajer tentang bagaimana kegiatan operasi suatu perusahaan harus dikerjakan. (Filosofi perusahaan dikomunikasikan melalui gaya operasi manajemen). Filosofi dan gaya operasi manajemen menjangkau karakteristik yang luas. Karakteristik meliputi: pendekatan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan memantau resiko usaha, sikap dan tindakan pimpinan perusahaan untuk mencapai anggaran laba dan sasaran operasi lainnya serta pelaporan keuangan.

5. Struktur Organisasi

Salah satu elemen kunci dalam lingkungan pengendalian adalah struktur organisasi. Struktur Organisasi menunjukkan pola wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam suatu perusahaan (desentralisasi maupun sentralisasi). Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian di implementasikan.

6. Praktik dan Kebijakan Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan aspek yang paling penting dari pengendalian internal. Jika para karyawan kompeten dan bisa dipercaya, pengendalian lainnya dapat diabaikan laporan keuangan yang handal akan dapat dihasilkan. Karena pentingnya sumberdaya manusia yang kompeten dan dipercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, metode untuk mengangkat, mengevaluasi, melatih, mempromosikan, dan memberikan kompensasi kepada sumberdaya manusia itu bagian yang penting dari pengendalian internal.

b. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Semua organisasi memiliki resiko, dalam kondisi apapun yang namanya resiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (profit dan non profit) maupun non bisnis. Suatu resiko yang telah diidentifikasi dapat di analisis dan evaluasi sehingga dapat di perkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Komponen ini hendaknya mengidentifikasi resiko baik internal maupun eksternal untuk kemudian dinilai. Sebelum melakukan penilain resiko, tujuan atau target hendaknya ditentukan terlebih dahulu dan dikaitkan sesuai dengan level-levelnya. Langkah-langkah dalam penilaian resiko sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi resiko

2. Menilai resiko yang berpengaruh cukup signifikan
3. Menentukan tindakan yang dilakukan untuk menangani resiko

Sedangkan Messier *et al.* (2014) mendefinisikan penilaian resiko adalah proses untuk mengidentifikasi dan merespon resiko penyusunan laporan keuangan, memperkirakan signifikansi resiko, menilai kemungkinan terjadinya resiko, dan memutuskan mengelola resiko.

c. Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*) dan Aktivitas Pengendalian.

Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi: personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib, pelimpahan tanggung jawab, pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait, pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional. Kebijakan dan prosedur yang dapat membantu mengarahkan manajemen hendaknya dilaksanakan. Aktivitas pengendalian hendaknya dilaksanakan dengan menembus semua level dan semua fungsi yang ada di perusahaan. Aktivitas pengendalian meliputi :

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

Sedangkan Messier *et al.* (2014:199) mendefinisikan aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Kegiatan pengendalian meliputi: berbagai kegiatan, termasuk persetujuan, otorisasi, vertifikasi, rekonsiliasi, *review* kinerja operasi, dan pemisahan tugas.

d. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi dan komunikasi merupakan elemen-elemen yang penting dari pengendalian intern perusahaan. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh manajemen Winnebago pedoman operasional dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Informasi juga diperlukan dari pihak luar perusahaan. Manajemen dapat menggunakan informasi jenis ini untuk menilai standar eksternal, hukum, peristiwa dan kondisi yang berpengaruh pada pengambilan keputusan dan pelaporan eksternal, menampung kebutuhan perusahaan di dalam mengidentifikasi, mengambil, dan mengkomunikasikan informasi-informasi kepada pihak yang tepat agar mereka mampu melaksanakan tanggung jawab mereka. Di dalam perusahaan (organisasi), sistem informasi merupakan kunci dari komponen pengendalian ini. Informasi internal maupun kejadian eksternal, aktifitas, dan kondisi maupun prasyarat hendaknya dikomunikasikan agar manajemen memperoleh informasi mengenai keputusan-keputusan bisnis yang harus diambil, dan untuk tujuan pelaporan eksternal. Di dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengkomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Pemantauan berlaku untuk empat komponen dalam pengendalian internal yang meliputi:

1. Penciptaan landasan bagi aktifitas pemantauan.
2. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pemantauan.

3. Dan melakukan penilaian serta melaporkan hasil–hasil penilaian.

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

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Moeheriono (2010:11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Mangkunegara (2011:11) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sutrisno (2010:170) mendefinisikan kinerja karyawan 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.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas yang di bebaskan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2.1 Faktor – Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli:

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak (2011: 11).

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
2. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.

6. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkuenegara, 2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job desaign* (Mangkunegara. 2011 : 14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, peran dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moeherianto, 2010 : 95)

Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas adalah tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya atau dengan kata lain pengukuran efektifitas dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana organisasi mampu mencapai tingkat yang diinginkan. Apabila akibat – akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut efisien, jadi dapat dikatakan efisien jika hal tersebut memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Tanggung jawab

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Jadi bila ada wewenang maka tanggung jawab akan muncul dengan sendirinya.

c. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi karyawan yang disiplin adalah karyawan yang taat pada peraturan dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia berkerja.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan untuk memutuskan sesuatu tanpa harus diberi tahu. Inisiatif berhubungan dengan daya pikir, kreatifitas yang dimiliki karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan. Dengan kata lain inisiatif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat)

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Puskesmas memiliki wilayah kerja yang meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan. Faktor kepadatan penduduk, luas daerah, keadaan geografi dan keadaan infrastruktur lainnya merupakan bahan pertimbangan dalam menentukan wilayah kerja puskesmas.

Menurut Permenkes 75 tahun 2014 pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di pukesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang :

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu.
- c. Hidup dalam lingkungan yang sehat.
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Terdapat dua jenis puskesmas menurut Departemen Kesehatan RI (2001) yaitu puskesmas perawatan dan puskesmas nonperawatan.

a. Puskesmas Perawatan (Rawat Inap)

Dalam rangka mengembangkan layanan kesehatan, Provinsi Jawa Timur berupaya mengembangkan fungsi layanan puskesmas yakni puskesmas non perawatan dan puskesmas perawatan (rawat inap). Menurut Setiawan (2012) upaya Provinsi Jawa Timur tersebut bertujuan untuk meningkatkan akses masyarakat dalam perawatan dan pengobatan. Puskesmas rawat inap didefinisikan pula sebagai puskesmas yang dilengkapi ruangan tambahan dan fasilitas untuk menyelamatkan pasien gawat darurat dan tindakan yang diberikan adalah tindakan operatif terbatas dan rawat inap sementara (Effendi, 2009). Rawat inap pasien dilakukan paling sedikit 24 jam perawatan.

Puskesmas Perawatan adalah puskesmas yang berdasarkan Surat Keputusan Bupati atau Walikota menjalankan fungsi perawatan dan untuk menjalankan fungsinya diberikan tambahan ruangan dan fasilitas rawat inap yang sekaligus merupakan pusat rujukan antara (Departemen Kesehatan RI, 2007).

Puskesmas perawatan (rawat inap) berfungsi sebagai pusat rujukan pasien yang gawat darurat sebelum dibawa ke rumah sakit. Tindakan operatif terbatas seperti kecelakaan lalu lintas, persalinan dengan penyulit dan penyakit lain yang bersifat gawat darurat. Puskesmas perawatan sebagai puskesmas rawat inap tingkat pertama memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, rehabilitasi medik dengan tinggal di ruang rawat inap puskesmas (Kepmenkes nomor 828/MENKES/SK/IX/2008).

b. Puskesmas Non Perawatan

Jenis Puskesmas non perawatan hanya melakukan pelayanan kesehatan rawat jalan (Direktorat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Institut Teknologi Telkom, 2012). Permenkes No. 71 tahun 2013 menyebutkan

kegiatan di pelayanan kesehatan rawat jalan yakni observasi, diagnosis, pengobatan, dan atau pelayanan kesehatan lainnya tanpa dirawat inap.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2014) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan variabel independennya terdiri dari lima komponen pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Secara simultan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada bagian keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik dengan variabel independennya terdiri dari lima komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis pada Rumah Sakit Jember Klinik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi (2012) yang bertujuan untuk meneliti apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah Pengendalian Internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan SPBU anak cabang perusahaan RB. Hasil penelitian ini adalah pengendalian internal berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Matriks Gap Antara Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Saat Ini

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Studi
1	Dewi (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)	<i>Regresi linier berganda</i>	(1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

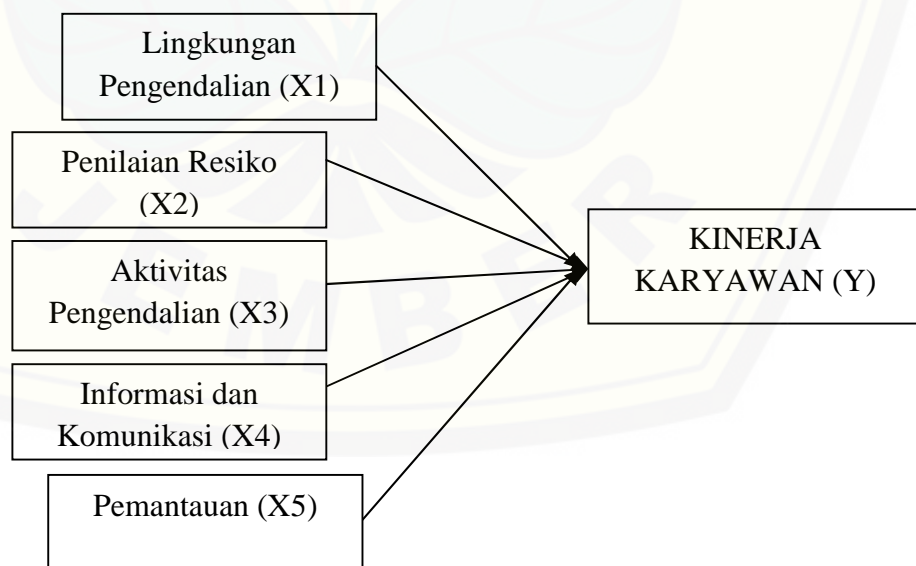
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Studi
2	Usman (2013)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. MNC SKY VISION Cabang Gorontalo	Analisis Regresi Sederhana	Sistem pengendalian intern terhadap berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo.
3	Oktarnia (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan	<i>Regresi linier Berganda</i>	(1) Secara Parsial dari variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan hanya aktivitas pengendalian yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Studi
				Tanjungpinang dan Bintan. (2)Sedangkan lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan.
4	Maharani (2015)	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Kinik	<i>Regresi linier berganda</i>	Variabel lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Studi
				pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan lima variabel bebas yaitu Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Resiko (*Risk Assesment*), Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*) dan Aktivitas Pengendalian, Pemantauan (*Monitoring*), serta Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan pelayanan medis pada pukesmas kab Jember. Adapun yang menjadi kerangka konseptual dari penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk menggambarkan apakah lingkungan pengendalian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan pengendalian karyawan sadar akan pentingnya pengendalian internal sehingga dengan adanya lingkungan pengendalian maka suasana kerja akan baik dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menggambarkan apakah penilaian resiko (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian resiko perusahaan dapat mendeteksi adanya resiko-resiko yang sedang akan dihadapi perusahaan sehingga dapat diambil langkah untuk mengatasinya sesuai dengan level-level resiko sehingga kinerja karyawan akan meningkat, menggambarkan apakah aktivitas pengendalian (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Aktivitas pengendalian dapat mengurangi adanya kecurangan di dalam perusahaan, menggambarkan apakah informasi dan komunikasi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Informasi merupakan data atau acuan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi di dalam perusahaan dapat dilakukan dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja manajemen maupun karyawan, bagi karyawan dalam bentuk merespon saran-saran perbaikan serta pelaksanaan tindak lanjut secara benar dan tepat waktu, dan pemahaman atas tanggung jawab di dalam perusahaan, menggambarkan apakah pemantauan (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemantauan bertujuan untuk mengawasi apakah kinerja karyawan sudah sejalan dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya pemantauan perusahaan dapat mengetahui perkembangan karyawannya.

2.7 Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pukesmas kabupaten jember, apakah penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada pukesmas kabupaten jember, apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada pukesmas kabupaten jember, apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada pukesmas kabupaten jember, apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada pukesmas kabupaten jember. Berikut ini merupakan pengembangan hipotesis yang dilakukan:

2.7.1 Lingkungan Pengendalian dan Kinerja Karyawan

Lingkungan pengendalian perusahaan mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut. Menurut Kurniawan (2012:108) lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Dari penjelasan lingkungan pengendalian internal tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen. Dalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan sangat mempengaruhi dari karakteristiknya, nilai-nilai etika, dan lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan telah memahami lingkungan pengendalian yang ada di lingkungan kerjanya sehingga dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian Dewi (2012) menyebutkan bahwa lingkungan pengendalian yang baik dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga karyawan dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian oleh Oktarina (2014) menyatakan bahwa pemahaman atas lingkungan pengendalian oleh karyawan akan membuat termotivasi lagi dari sebelumnya dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian

oleh Maharani (2015) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik, karena pengendalian yang baik dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga karyawan dapat terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

H1= Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Penilaian Resiko dan Kinerja Karyawan

Semua organisasi memiliki resiko, dalam kondisi apapun yang namanya resiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (profit dan non profit) maupun non bisnis. Tujuan manajemen mengadakan penilaian resiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi resiko yang dihadapi. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Komponen ini hendaknya mengidentifikasi resiko baik internal maupun eksternal untuk kemudian dinilai. Sebelum melakukan penilaian resiko, tujuan atau target hendaknya ditentukan terlebih dahulu dan dikaitkan sesuai dengan level-levelnya. Maka penilaian resiko yang dilakukan oleh pihak Manajemen merupakan bentuk dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2012) menyebutkan bahwa perusahaan harus mewaspadai dan mengelola resiko yang dihadapi. Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegritas dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2014) yang dilakukan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan secara parsial penilaian resiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan penilaian resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan penelitian oleh Maharani (2015)

menyebutkan bahwa penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H2 = Penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Aktifitas Pengendalian dan Kinerja Karyawan

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan cacatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Aktivitas pengendalian atas dokumentasi perlu dilakukan agar resiko terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan dapat di hindari dan catatan yang nantinya digunakan sebagai bukti terhadap laporan perusahaan.

Penelitian Dewi (2012) menyatakan bahwa aktivitas pengendalian di perusahaan, kebijakan dan prosedur kontrol harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan-tindakan yang teridentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi resiko yang dihadapi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Maka berdasarkan uraian tersebut aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2014) yang dilakukan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan secara parsial aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan aktivitas pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan menurut Maharani (2015) menyebutkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H3 = Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.4 Informasi dan Komunikasi dan Kinerja Karyawan

Informasi adalah data yang diolah untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi di dalam perusahaan. Komunikasi di dalam perusahaan dapat dilakukan dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja manajemen maupun karyawan, bagi karyawan dalam bentuk merespon saran-saran perbaikan serta pelaksanaan tindak lanjut secara benar dan tepat waktu, dan pemahaman atas tanggung jawab di dalam perusahaan.

Penelitian Dewi (2012) menyebutkan bahwa di dalam aktivitas operasional terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini dapat memungkinkan karyawan perusahaan mendapat dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan informasinya. Berdasarkan uraian tersebut informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2014) yang dilakukan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan secara parsial informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan menurut Maharani (2015) menyebutkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H4=Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.5 Pemantauan dan Kinerja Karyawan

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan maka pihak manajemen mengetahui perkembangan kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2012) menyebutkan bahwa pemantauan ini bertujuan untuk menilai kualitas kinerja karyawan sepanjang waktu, jadi pemantauan yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan disiplin. Berdasarkan uraian tersebut pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Oktarina (2014) yang dilakukan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan secara parsial pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan, secara simultan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan menurut Maharani (2015) menyebutkan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H5 = Pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012:147), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data secara langsung sehingga teknik pengumpulan data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan khususnya karyawan pelayanan medis di puskesmas kabupaten Jember

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

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 puskesmas yang terakreditasi dan belum terakreditasi di kabupaten Jember, dikarenakan puskesmas yang terakreditasi dan belum terakreditasi menggambarkan kondisi puskesmas di kabupaten jember.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Peneliti tidak perlu menggunakan sampel jika elemen populasi terlalu heterogen ataupun jumlah populasinya relatif sedikit (kurang dari 100) karena perhitungan sampel dengan jumlah populasi yang kurang dari 100 akan menghasilkan jumlah sampel yang sangat sedikit. Hal ini akan membuat hasil penelitian menjadi kurang akurat, jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel

(Sarjono,2013:22). Sampel penelitian ini adalah tiga puskesmas yang terakreditasi yaitu puskesmas sumpersari, puskesmas tanggul dan puskesmas ambulu, sedangkan puskesmas yang belum terakreditasi yaitu puskesmas kaliwates dan puskesmas puger. Alasan mengambil tiga sampel puskesmas terakreditasi tersebut di karenakan puskesmas sumpersari, puskesmas tanggul dan puskesmas ambulu merupakan puskesmas terakreditasi yang terbesar di kabupaten jember, sedangkan pemilihan dua sampel puskesmas yang belum terakreditasi tersebut dikarenakan puskesmas kaliwates dan puskesmas puger sedang menuju akreditasi pada tahun 2016 ini. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini kriteria yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan khususnya karyawan pelayanan medis yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien di puskesmas kabupaten Jember dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada response untuk dijawab sesuai dengan pilihan yang disediakan peneliti. Teknik penyebaran kuesioner secara langsung memiliki tingkat tanggapan yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan pendistribusian kuesioner melalui pos (Krisherdian, 2015).

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Pengukurannya

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen ini mempengaruhi variabel dependen (Indrianto dan Supomo, 2009:63). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan Pemantauan.

a. Lingkungan Pengendalian (X1)

Menurut Kurniawan (2012:108) lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Dari penjelasan lingkungan pengendalian internal tersebut, dapat diketahui efektifitas pengendalian dalam suatu organisasi terletak pada sikap manajemen.

Indikator penelitian lingkungan pengendalian, meliputi:

1. Nilai integritas dan etika
2. Komitmen terhadap kompetensi
3. Partisipasi dewan direksi dan komite audit
4. Filosofi manajemen dan gaya operasi
5. Struktur organisasi

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

b. Penilaian Resiko (X2)

Manajemen mengadakan penilaian resiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi resiko yang dihadapi. Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Komponen ini hendaknya mengidentifikasi resiko baik internal maupun eksternal untuk kemudian dinilai. Sebelum melakukan penilaian resiko, tujuan atau target hendaknya ditentukan terlebih dahulu dan dikaitkan sesuai dengan level-levelnya. Maka penilaian resiko yang dilakukan oleh pihak Manajemen

merupakan bentuk dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator penelitian penilaian resiko, meliputi:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi resiko
2. Menilai pentingnya resiko dan kemungkinan terjadinya
3. Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menangani resiko

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

c. Aktivitas Pengendalian (X3)

Menurut Messier *et al.* (2014:199) mendefinisikan aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu untuk memastikan bahwa arahan manajemen dilaksanakan dan ditetapkan untuk mengatasi resiko yang teridentifikasi dalam proses penilaian resiko. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan cacatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Aktivitas pengendalian atas dokumentasi perlu dilakukan agar resiko terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan dapat di hindari dan catatan yang nantinya digunakan sebagai bukti terhadap laporan perusahaan. Indikator penelitian aktivitas pengendalian, meliputi:

1. Pemisahan tugas yang memadai
2. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat
3. Dokumen dan catatan yang memadai
4. Pengendalian fisik atas aset dan cacatan-catatan
5. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup

Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

d. Informasi dan Komunikasi (X4)

Informasi adalah data yang diolah untuk dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan komunikasi merupakan bentuk penyampaian informasi di dalam perusahaan. Komunikasi di dalam perusahaan dapat dilakukan dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Layak Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja manajemen maupun karyawan, bagi karyawan dalam bentuk merespon saran-saran perbaikan serta pelaksanaan tindak lanjut secara benar dan tepat waktu, dan pemahaman atas tanggung jawab di dalam perusahaan. Indikator penelitian informasi dan komunikasi, meliputi:

1. Kelengkapan
2. Akurasi
3. Klasifikasi
4. Waktu

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

e. Pemantauan (X5)

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja karyawan maka pihak manajemen mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Indikator penelitian pemantauan, meliputi:

1. Penciptaan landasan bagi aktifitas pemantauan
2. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pemantauan
3. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Moeheriono (2010: 11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Prawirosentono (2008:27) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat diukur, dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penilaian 1 sampai 5 yakni SS (sangat setuju) dengan nilai 5, S (setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (tidak setuju) dengan nilai 2, STS (sangat tidak setuju) dengan nilai 1.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 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).

3.6 Uji Kualitas Data

Mengingat pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kualitas dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Apabila alat yang dilakukan dalam proses pengumpulan data tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur penelitian dalam melakukan fungsi ukurnya. 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% (Prayitno, 2010:90).

Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment* (Sugiyono, 2009:228) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi *product moment*
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah skor tiap pertanyaan
- y = Jumlah skor total

3.6.2 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).

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_1 = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3.7 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: data terdistribusi normal, model berdistribusi normal, tidak multikolinearitas, tidak terjadi heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang 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).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* harus $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Hair et al. 2010).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis

regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independen variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi linear berganda (Prayitno,2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno,2010:61) :

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b₁ = besarnya pengaruh lingkungan pengendalian

b₂ = besarnya pengaruh penilaian resiko

b₃ = besarnya pengaruh aktivitas pengendalian

b₄ = besarnya pengaruh informasi dan komunikasi

b₅ = besarnya pengaruh pemantauan

X₁ = Lingkungan pengendalian

X₂ = Penilaian resiko

X₃ = Aktivitas pengendalian

X₄ = Informasi dan komunikasi

X₅ = Pemantauan

Y = Kinerja Karyawan

e = Faktor gangguan

3.8.2 Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier. Jika uji F tidak signifikan maka tidak disarankan untuk melakukan uji t atau uji parsial. Uji dilakukan dengan menggunakan tabel Anova yang bertujuan menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas)

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 tidak berhasil ditolak yang berarti bahwa model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 berhasil ditolak yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen

Atau dapat menggunakan perbandingan antara F hitung dan F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. F hitung $>$ F tabel : maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian.
2. F hitung $<$ F tabel : maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2011:84).

3.8.3 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 koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

3.8.4 Uji t (Uji Parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan

komunikasi, pemantauan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) , Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_1, b_2 = 0, i = 1,2$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat(Y)

2) $H_0 : b_i \neq 0, i = 1,2$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane 5%*

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: H_0 ditolak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

5.2 Keterbatasan

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

1. Objek penelitian hanya terbatas yaitu 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.
2. 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.
3. Sampel penelitian relatif kecil yaitu berjumlah 5 sampel puskesmas kabupaten Jember.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka perlu adanya saran. Adapun saran – saran yang dapat dikemukakan yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada objek lain agar dapat diketahui bagaimana pengaruh variabel pengendalian internal pada kinerja karyawan dan diharapkan untuk lebih memperbanyak lagi jumlah responden yang diteliti agar hasil penelitiannya mempunyai tingkat generalisasi lebih tinggi.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode survei dengan wawancara dalam pengumpulan data agar dapat meningkatkan kualitas data yang dihasilkan.

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel penelitian agar dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya pada puskesmas kabupaten Jember.



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.
- Commitee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision. 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. New Jersey. Prentice-Hall International Inc.
- Indrianto, Nur dan Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo. 2012. *Penelitian Bisnis*. Cetak ke 6. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Krisherdian, Rido Agung Gigih. 2015. *Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Jember*, Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Kurniawan, Ardino. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariant 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
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 828/MENKES/SK/IX/2008 tentang Pelayanan Kesehatan dasar*. Jakarta: Menteri Kesehatan.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2013. *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: Menteri Kesehatan.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2001. *Auditing*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktarina, Linda. 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung pinang dan Bintang*. <http://jurnal.umrah.ac.id> (13 Agustus 2015).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75/Menkes/Per/1/2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Oryz. 2012. *Mengkritisi Pengembangan Puskesmas Rawat Inap* (Serial online). <http://www.harianbhirawa.co.id> diakses 4 April 2016.

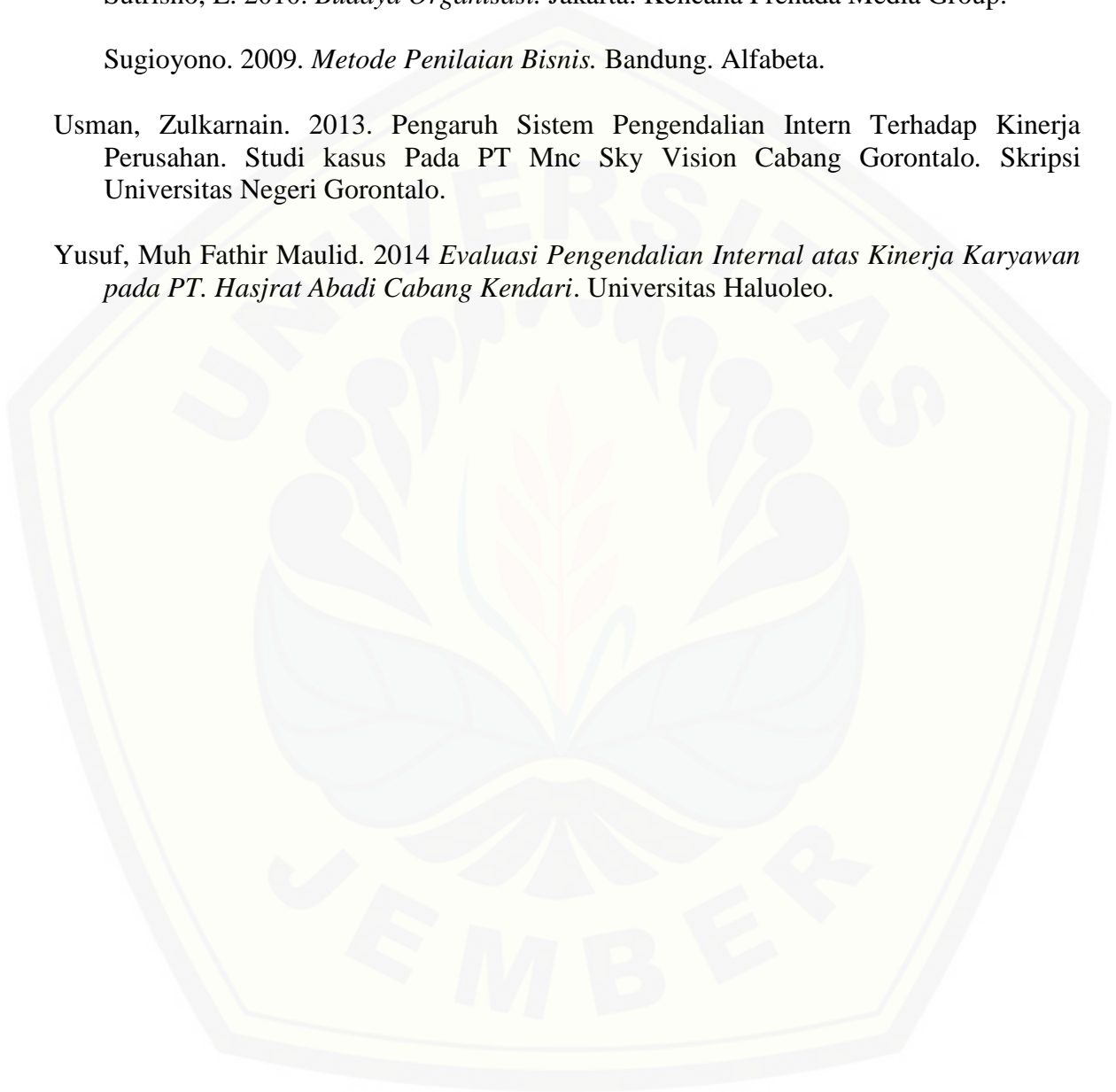
Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

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

Sugioyono. 2009. *Metode Penilaian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Usman, Zulkarnain. 2013. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan. Studi kasus Pada PT Mnc Sky Vision Cabang Gorontalo. Skripsi Universitas Negeri Gorontalo.

Yusuf, Muh Fathir Maulid. 2014 *Evaluasi Pengendalian Internal atas Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kendari*. Universitas Haluoleo.



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**Kuesioner Penelitian****Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis
pada Puskesmas Kabupaten Jember**

Bapak / Ibu / Saudara yang terhormat

Dalam rangka penulisan tugas akhir sebagai mahasiswa S-1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember, saya selaku peneliti memohon dengan hormat kepada responden untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi kuesioner yang saya berikan sesuai dengan apa yang Bapak / Ibu / Saudara ketahui secara jujur dan terbuka.

Data kuesioner ini saya perlukan untuk menyusun tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi S-1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk dapat mengisi kuesioner ini secara obyektif. Saya selaku peneliti menjamin kerahasiaan atas jawaban yang telah anda berikan dan semata-mata hanya saya gunakan untuk keperluan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Dika Anugerah S
120810301043

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- Isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu
- Pilihlah salah satu pertanyaan yang sesuai dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:
 - STS = Sangat tidak setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - CS = Cukup Setuju
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju
- Bagian A, B, C, D, dan E dapat diisi oleh seluruh responden
- Bagian F1 hanya diisi oleh Karyawan

1. Data Responden

Nama : (tanpa di isi)

Umur : Tahun

Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Lama Masa Berkerja :

Jabatan :

2. Daftar Pertanyaan

A. LINGKUNGAN PENGENDALIAN

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Saya merasa integritas dan etika di Puskesmas dilakukan dengan baik	1	2	3	4	5
2	Kompetensi di pukesmas dilakukan dengan baik	1	2	3	4	5
3	Komunikasi antara pimpinan dan karyawan sudah terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
4	Pemimpin menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dan standart minimum kepada bawahan	1	2	3	4	5
5	Struktur organisasi sudah ada dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara tepat	1	2	3	4	5
6	Gaji sumber daya manusia sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Karyawan)	1	2	3	4	5

B. PENILAIAN RESIKO

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Saya dapat meminimalisir faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam pelayanan medis	1	2	3	4	5
2	Saya dapat memperhitungkan besarnya risiko bagi pukesmas apabila lalai dalam melakukan	1	2	3	4	5

	pelayanan medis					
3	Saya dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pelayanan medis	1	2	3	4	5

C. AKTIVITAS PENGENDALIAN

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Terdapat pemisahan tugas yang jelas antara fungsi-fungsi yang ada untuk menghindari kesalahan maupun kecurangan	1	2	3	4	5
2	Saya melakukan kegiatan di pukesmas tidak selalu diketahui dan disetujui oleh pemimpin	1	2	3	4	5
3	Saya memiliki dokumen dan catatan yang lengkap untuk setiap transaksi yang saya lakukan	1	2	3	4	5
4	Saya memahami prosedur-prosedur pengendalian fisik aset atau barang di pukesmas	1	2	3	4	5
5	Adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	1	2	3	4	5

D. INFORMASI DAN KOMUNIKASI

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Saya merasa bahwa pukesmas memiliki sistem informasi yang lengkap	1	2	3	4	5
2	Saya selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi kesemua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar	1	2	3	4	5
3	Saya mengklasifikasikan informasi yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan	1	2	3	4	5
4	Saya selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi kesemua pihak yang terkait dengan tepat waktu	1	2	3	4	5

E. PEMANTAUAN

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Pukesmas terdapat satuan pengendalian internal	1	2	3	4	5
2	Adanya pemantauan pengendalian internal secara berkala terhadap kinerja karyawan oleh pemimpin	1	2	3	4	5
3	Satuan pengendalian internal melaporkan dan menindaklanjuti hasil pemantauan	1	2	3	4	5

F. KINERJA KARYAWAN**F1. Kinerja Karyawan Diisi oleh Karyawan**

No	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(CS)	(S)	(SS)
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu	1	2	3	4	5
2	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	1	2	3	4	5
3	Saya selalu datang tepat waktu	1	2	3	4	5
4	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No.	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3
1	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	5	4	1	1	1	1	2	3
4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	5
5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	1	5	4	3	3	4
7	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	2	4
8	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4
9	2	3	3	3	3	1	5	5	5	4	3	4
10	4	4	4	5	4	4	3	3	4	1	1	1
11	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
13	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
14	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5
15	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4
16	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	2	3	1	3	3	3	4	1	5
18	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3
19	3	4	3	2	2	1	1	5	5	4	1	3
20	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	1	4
21	4	4	3	4	3	1	4	4	3	2	1	4
22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
23	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4
24	4	4	1	3	4	4	3	3	4	5	2	3
25	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3

26	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4
27	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4
28	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3
31	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
32	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3
33	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	2	3
34	4	3	3	4	4	5	4	4	4	1	1	4
35	3	3	3	3	2	3	5	3	5	4	1	4
36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	5
37	4	5	3	3	4	1	2	3	2	3	1	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	5	1	4	4	4	4	3	3
41	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	2	5
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
43	3	4	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2
44	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5
45	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3
46	3	4	3	3	3	3	1	5	4	4	3	4
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4
48	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4
49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	2
50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
51	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3
52	4	4	3	3	5	1	3	4	4	3	3	3
53	5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1

8	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5
10	1	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
11	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
12	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	5
13	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3
17	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
20	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
22	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
23	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4
24	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
25	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4
26	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4
27	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	4	3	4
28	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
32	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
33	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5
34	3	3	4	3	3	3	1	1	1	4	3	3	4
35	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3

36	5	5	2	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	2
39	4	4	2	2	3	3	3	1	1	4	5	4	4
40	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
42	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
43	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
44	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	5	4	5
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
46	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	5	4	4
47	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
49	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	5	5	4
50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
51	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4
52	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	5
53	1	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	5
54	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4
55	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
56	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3
57	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
58	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3
59	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5
60	4	5	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4
61	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	5	4	4
62	4	4	3	3	4	3	2	3	5	4	5	3	4
63	4	4	3	3	3	3	3	1	1	4	5	4	4

64	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
65	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
66	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4
67	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4
68	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
69	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
71	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5



LAMPIRAN 3. STATISTIK DESKRIPTIF**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Pengendalian	71	13	30	22.00	3.877
Penilaian_Risiko	71	3	15	11.10	2.172
Aktivitas_Pengendalian	71	9	23	16.85	3.022
Informasi_dan_Komunikasi	71	10	18	14.63	2.065
Pemantauan	71	3	15	10.32	2.540
Kinerja_Karyawan	71	11	20	16.07	2.086
Valid N (listwise)	71				

LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

VARIABEL LINGKUNGAN PENGENDALIAN (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.556**	.497**	.595**	.576**	.299*	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.2	Pearson Correlation	.556**	1	.439*	.390*	.472**	.210	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.079	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.3	Pearson Correlation	.497**	.439*	1	.693**	.499**	.424**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.4	Pearson Correlation	.595**	.390*	.693**	1	.526**	.534**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.5	Pearson Correlation	.576**	.472**	.499**	.526**	1	.421*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
X1.6	Pearson Correlation	.299*	.210	.424**	.534**	.421*	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.011	.079	.000	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.755**	.631**	.783**	.833**	.770**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

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

VARIABEL PENILAIAN RISIKO (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.311**	.506**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000
	N	71	71	71	71
X2.2	Pearson Correlation	.311**	1	.769**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.000
	N	71	71	71	71
X2.3	Pearson Correlation	.506**	.769**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.759**	.816**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71

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

VARIABEL AKTIVITAS PENGENDALIAN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.326**	.392**	.404**	.188	.719**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.000	.116	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.2	Pearson Correlation	.326**	1	.314**	.264	-.024	.608**
	Sig. (2-tailed)	.006		.008	.026	.843	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.3	Pearson Correlation	.392**	.314**	1	.683**	.233	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008		.000	.051	.000
	N	71	71	71	71	71	71

X3.4	Pearson Correlation	.404**	.264*	.683**	1	.314**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000		.008	.000
	N	71	71	71	71	71	71
X3.5	Pearson Correlation	.188	-.024	.233	.314**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.116	.843	.051	.008		.000
	N	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.719**	.608*	.770**	.769**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71

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

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

VARIABEL INFORMASI DAN KOMUNIKASI (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.497**	.133	.302	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.269	.011	.000
	N	71	71	71	71	71
X4.2	Pearson Correlation	.497**	1	.402**	.443**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	71	71	71	71	71
X4.3	Pearson Correlation	.133	.402**	1	.440**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.269	.001		.000	.000
	N	71	71	71	71	71
X4.4	Pearson Correlation	.302	.443**	.440**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.667**	.791**	.682**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71

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

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

VARIABEL PEMANTAUAN (X5)

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Total
X5.1	Pearson Correlation	1	.695**	.608**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	71	71	71	71
X5.2	Pearson Correlation	.695**	1	.877**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71
X5.3	Pearson Correlation	.608**	.877**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.849**	.948**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71

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

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	Pearson Correlation	1	.427**	.323**	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	71	71	71	71
Y2	Pearson Correlation	.427**	1	.249*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.000
	N	71	71	71	71
Y3	Pearson Correlation	.323**	.249*	1	.287*
	Sig. (2-tailed)	.006	.037		.015
	N	71	71	71	71
Y4	Pearson Correlation	.581**	.470**	.287*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	
	N	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	.788**	.709**	.660**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71

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

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

LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

VARIABEL LINGKUNGAN PENGENDALIAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.845	6

VARIABEL PENILAIAN RISIKO (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.771	3

VARIABEL AKTIVITAS PENGENDALIAN (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.691	5

VARIABEL INFORMASI DAN KOMUNIKASI (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.701	4

VARIABEL PEMANTAUAN (X5)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.889	3

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

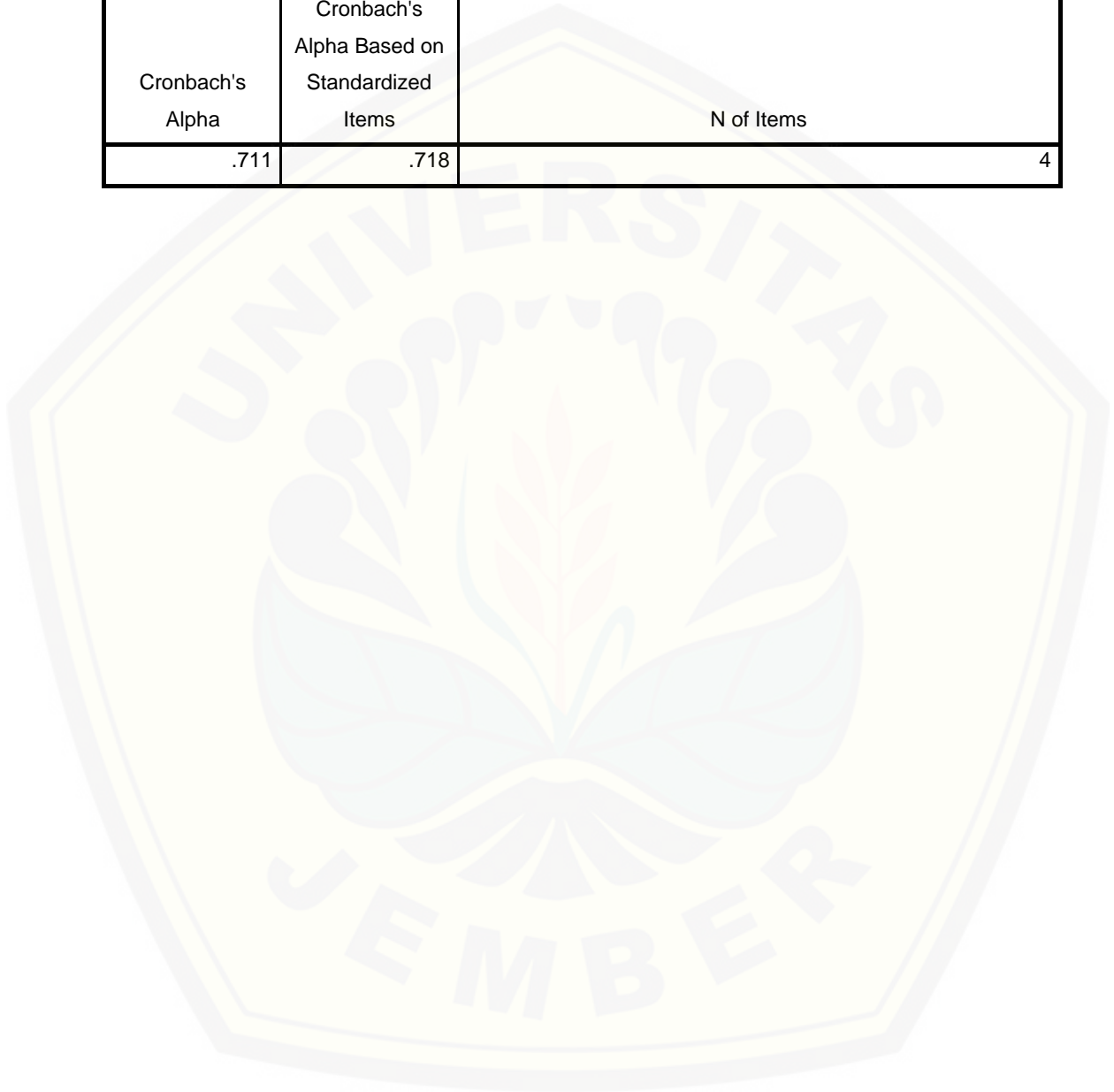
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.711	.718	4



LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57092268
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.037
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

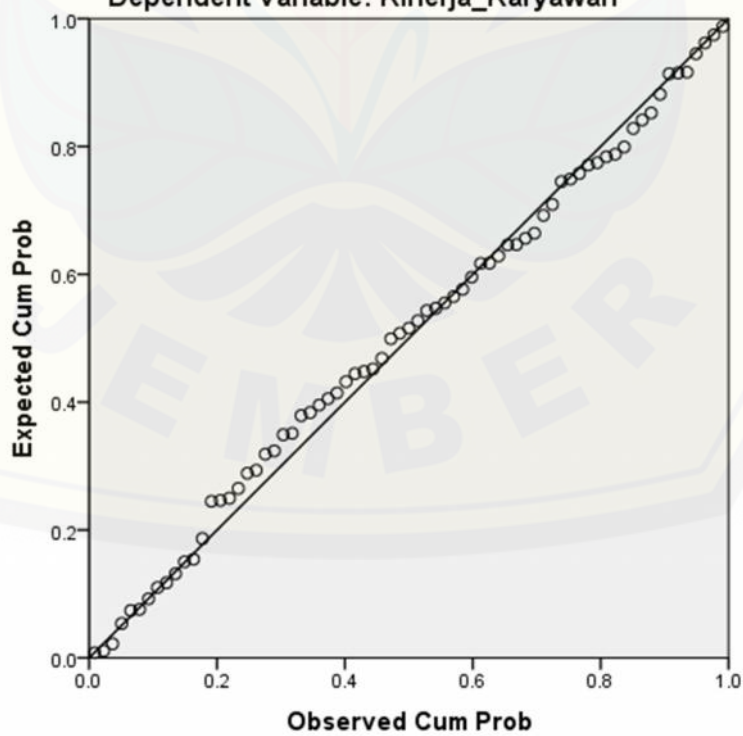
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN 7 UJI MULTIKOINEIRITAS



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	16.07	2.086	71
Lingkungan_Pengendalian	22.00	3.877	71
Penilaian_Risiko	11.10	2.172	71
Aktivitas_Pengendalian	16.85	3.022	71
Informasi_dan_Komunikasi	14.63	2.065	71
Pemantauan	10.32	2.540	71

Correlations

		Kinerja_Karyawan	Lingkungan_Pengendalian	Penilaian_Risiko	Aktivitas_Pengendalian	Informasi_dan_Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1.000	.242	.408	.342	.427
	Lingkungan_Pengendalian	.242	1.000	.142	-.030	-.011
	Penilaian_Risiko	.408	.142	1.000	.324	.132
	Aktivitas_Pengendalian	.342	-.030	.324	1.000	.142
	Informasi_dan_Komunikasi	.427	-.011	.132	.142	1.000
	Pemantauan	-.021	.057	-.011	.055	.418
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan	.	.021	.000	.002	.000
	Lingkungan_Pengendalian	.021	.	.118	.400	.465
	Penilaian_Risiko	.000	.118	.	.003	.136
	Aktivitas_Pengendalian	.002	.400	.003	.	.119
	Informasi_dan_Komunikasi	.000	.465	.136	.119	.
	Pemantauan	.432	.320	.464	.324	.000
N	Kinerja_Karyawan	71	71	71	71	71
	Lingkungan_Pengendalian	71	71	71	71	71
	Penilaian_Risiko	71	71	71	71	71
	Aktivitas_Pengendalian	71	71	71	71	71
	Informasi_dan_Komunikasi	71	71	71	71	71
	Pemantauan	71	71	71	71	71

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	3.343	2.064	1.620	.110			
	Lingkungan_Pengendalian	.125	.051	.233	2.451	.017	.966	1.035
	Penilaian_Risiko	.231	.097	.240	2.379	.020	.857	1.167
	Aktivitas_Pengendalian	.150	.069	.218	2.186	.032	.879	1.138
	Informasi_dan_Komunikasi	.471	.106	.467	4.462	.000	.798	1.253
	Pemantauan	-.196	.085	-.238	-2.301	.025	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Lingkungan_Pengendalian	Penilaian_Risiko	Aktivitas_Pengendalian	Informasi_dan_Komunikasi
1	1	5.869	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.053	10.507	.00	.01	.12	.04	.01
	3	.032	13.487	.00	.60	.04	.22	.00
	4	.022	16.273	.01	.02	.81	.41	.00
	5	.017	18.789	.03	.10	.02	.23	.57
	6	.007	29.602	.95	.27	.01	.11	.42

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 8. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: absres

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	.060	-.013	.99114

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi

b. Dependent Variable: absres

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.042	5	.808	.823	.538 ^b
	Residual	63.854	65	.982		
	Total	67.895	70			

a. Dependent Variable: absres

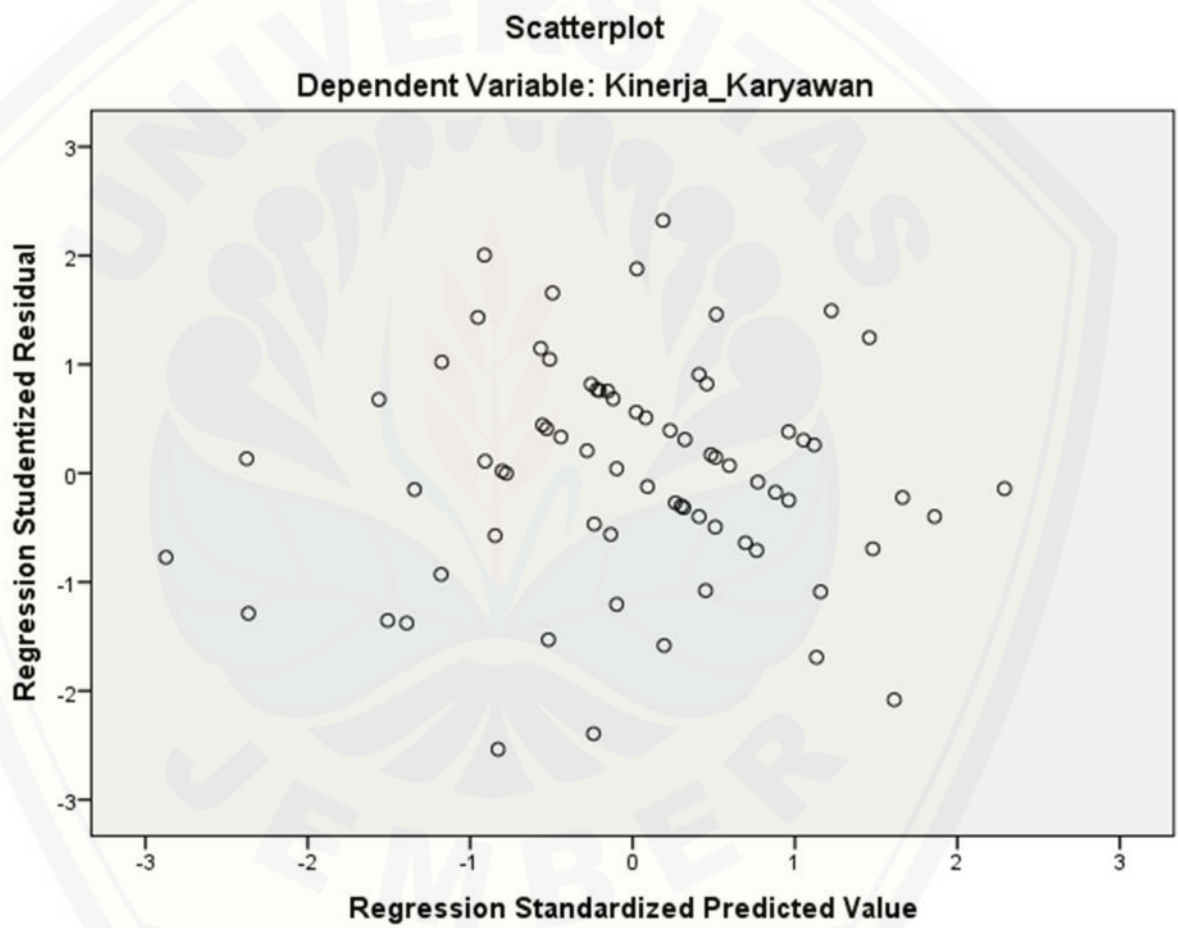
a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.234	1.255		1.780	.080
	Lingkungan_Pengendalian	-.022	.031	-.088	-.715	.477
	Penilaian_Risiko	.071	.059	.158	1.213	.230
	Aktivitas_Pengendalian	-.069	.042	-.210	-1.640	.106
	Informasi_dan_Komunikasi	-.042	.064	-.088	-.653	.516
	Pemantauan	.043	.052	.112	.837	.405

a. Dependent Variable: absres



LAMPIRAN 9. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.389	1.630

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.902	5	26.380	9.926	.000 ^b
	Residual	172.746	65	2.658		
	Total	304.648	70			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian_Risiko, Lingkungan_Pengendalian, Aktivitas_Pengendalian, Informasi_dan_Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	2.064		1.620	.110
	Lingkungan_Pengendalian	.125	.051	.233	2.451	.017
	Penilaian_Risiko	.231	.097	.240	2.379	.020

Aktivitas_Pengendalian	.150	.069	.218	2.186	.032
Informasi_dan_Komunikasi	.471	.106	.467	4.462	.000
Pemantauan	.196	.085	.238	2.301	.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN 10. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
60	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
61	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
62	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
63	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
64	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
66	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
68	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
67	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
68	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
69	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
80	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
81	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
82	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
83	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
84	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
85	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
86	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
87	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
88	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
89	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
78	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 11. Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725

26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484

54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442