



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Fitria Ulfa

160810301161

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh:

Fitria Ulfa

NIM 160810301161

PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Juri dan Ibu Wiwik Hartatik . Terima kasih atas perjuangan penuh keikhlasan yang telah bapak ibu lakukan demi melanjutkan sekolah saya sampai ke jenjang ini , terima kasih atas rasa kasih sayang yang kalian berikan kepada saya selama ini yang tak pernah lelah dan tidak ada batas waktu.
2. Guru-guru sejak saya Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu dengan tulus dan ikhlas.
3. Teman-teman seperjuangan Program Studi Diploma III Akuntansi angkatan 2013 dan teman-teman alih jenjang S1 Akuntansi 2016 yang telah menorehkan kenangan dan semangat dalam pembuatan Skripsi ini.
4. Kedua dosen pembimbing saya Ibu Septarina dan Bapak Shulthoni yang telah banyak membantu saya dalam memahami dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Education is the most powerfull weapon which you can use to change the world“

Pendidikan adalah senjata yang paling hebat yang bisa kamu gunakan untuk
mengubah dunia

(Nelson Mandela)

*“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut
oleh manusia ialah menundukan diri sendiri”*

(Ibu Kartini)

*“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup ditepi jalan dan
dilempari orang dengan batu tetapi tetap membalas dengan buah“*

(Abu Bakar Sibli)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Ulfa

NIM : 160810301161

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 20 April 2018

Yang Menyatakan,

Fitria Ulfa

NIM 160810301161

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

Oleh:

Fitria Ulfa

NIM 160810301161

Pembimbing

Dosen pembimbing Utama : Septarina Prita Dania S.,S.E.,M.SA,Ak
Dosen pembimbing Anggota : Moch. Shulthoni, S.E., M.SA.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Nama Mahasiswa : Fitria Ulfa
NIM : 160810301161
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Akuntansi
Tanggal Persetujuan : 20 Juni 2018

Yang menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA,Ak.
NIP 198209122006042002

Moch. Shulthoni, S.E., M.SA..
NIP 198007072015041002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E, M.Si,Ak.
NIP 197809272001121002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA

PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Fitria Ulfa

NIM : 160810301161

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal: 24 September 2018

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Alwan sri Kustono, M.Si, Ak. (.....)
NIP 197204162001121001

Sekretaris : Drs. Sudarno, M.Si, Ak. (.....)
NIP 196012251989021001

Anggota : Dr. Whedy Prasetyo, S.E., M.SA, Ak. (.....)
NIP 197705232008011012

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Dekan

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

NIP 197107271995121001

Fitria Ulfa

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Pengendalian internal merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang menunjang proses pencapaian tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang terletak di Jalan R.A Kartini No 17 Jember Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang berjumlah 50 responden. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji normalitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan kegiatan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengendalian Internal, Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, Kegiatan Pengawasan, dan Kinerja.

Fitria Ulfa

SI majoring in Accounting, Faculty of Economics and business, University of Jember

ABSTRACT

Internal control is one important aspect in companies that support the achievement of its objectives. This study aims to determine the effect of internal control over employee performance In Regional Office Of Manpower Department Jember Regency. This research was conducted in the Regional Office Of Manpower Department Jember Regency located at R.A Kartini No 17 Jember. The study population was all employees of the Regional Office Of Manpower Department Jember Regency totaling 50 respondents. Data were collected by questionnaire. Analysis of the data used is the data quality, normality test, classic assumption test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring activities significantly influence employee performance.

Keyword : *Internal Control, The Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Control Activities, and Performance.*

RINGKASAN

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember; Fitria Ulfa; 160810301161; 62 Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan maupun organisasi pasti membutuhkan pengendalian di dalamnya, baik pengendalian internal maupun eksternal. Namun dalam sebuah organisasi lebih diperhatikan adalah pengendalian internal dikarenakan hal tersebut yang menjadi tolak ukur untuk pencapaian dari sebuah tujuan perusahaan maupun organisasi. Pengendalian internal terdapat 5 faktor yang mempengaruhi, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan aktifitas pemantauan. Apabila perusahaan dapat menerapkan kelima faktor dari pengendalian internal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan.

Selain kelima faktor tersebut ada juga faktor yang mempunyai pengaruh lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan rencana perusahaan ataupun organisasi, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat melaksanakan strategi yang sudah direncanakan oleh perusahaan. penilaian karyawan dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja juga dapat dilihat dari faktor kedisiplinan, integritas, komitmen dan juga dapat dilihat dari inisiatif karyawan tersebut.

Faktor-faktor dari pengendalian internal tersebut jika dipadukan dengan kinerja karyawan yang baik maka akan mempermudah dan mengoptimalkan kinerja manajemen dalam mencapai tujuan dari perusahaan maupun dari organisasi itu sendiri.

Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada di dalam Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Sedangkan

variabel independen yang digunakan yaitu pengendalian internal yang terdiri dari kelima faktor dari pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian , informasi dan komunikasi dan aktifitas pemantauan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal yang terdiri dari kelima faktor yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktifitas pengendalian , informasi dan komunikasi dan aktifitas pemantauan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas rahmat, ridho, dan karunia-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik;
2. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Yosefa Sayekti, S.E, M.com, Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E, M.Si, Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Ibu Dewi Ayu Puspita, S.E, M.SA, Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Ibu Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA, Ak dan Bapak Moch. Shulthoni, S.E., M.SA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;

8. Orang tuaku tersayang Bapak Juri dan Ibu Wiwik Hartatik dan juga kakak dan juga adekku tersayang yang selalu memberi semangat;
9. Sahabat-sahabat saya Dwi, Damay, Bunga, Gita, Dinda, Elvi, Ridha, Vina, Rahma, Indah, Ana, dan Nita yang telah memberikan semangat;
10. Sahabat dan teman – temanku Akuntansi Universitas Jember;
11. Abdullah Muhammad Kholidi Al Ardani yang telah menemani dan memberi banyak semangat;
12. Sahabat KKN DSM 03 Dawuhan Mangli yang telah memberikan banyak cerita;
13. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jember, 15 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRAK</i>	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengendalian Internal	8
2.2 Kinerja.....	12
2.2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13

2.2.2 Penilaian Kinerja	14
2.3 Penelitian Terdahulu.....	16
2.4 Kerangka Konseptual	18
2.5 Pengembangan Hipotesis	18
2.5.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.5.2 Pengaruh Penilaian Resiko Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.5.3 Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.5.4 Pengaruh Informasi Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai...	21
2.5.5 Pengaruh Aktivitas Pemantauan terhadap kinerja pegawai	22
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.3 Sumber Data	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Pengukur	26
3.5.1 Variabel Independen	26
3.5.2 Variabel Dependen.....	29
3.6 Metode Analisis Data	30
3.6.1 Analisis Deskriptif	30
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	30
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4 Uji Hipotesis	34
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	36
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum.....	37
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	39
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.4 Uji Instrumen.....	45

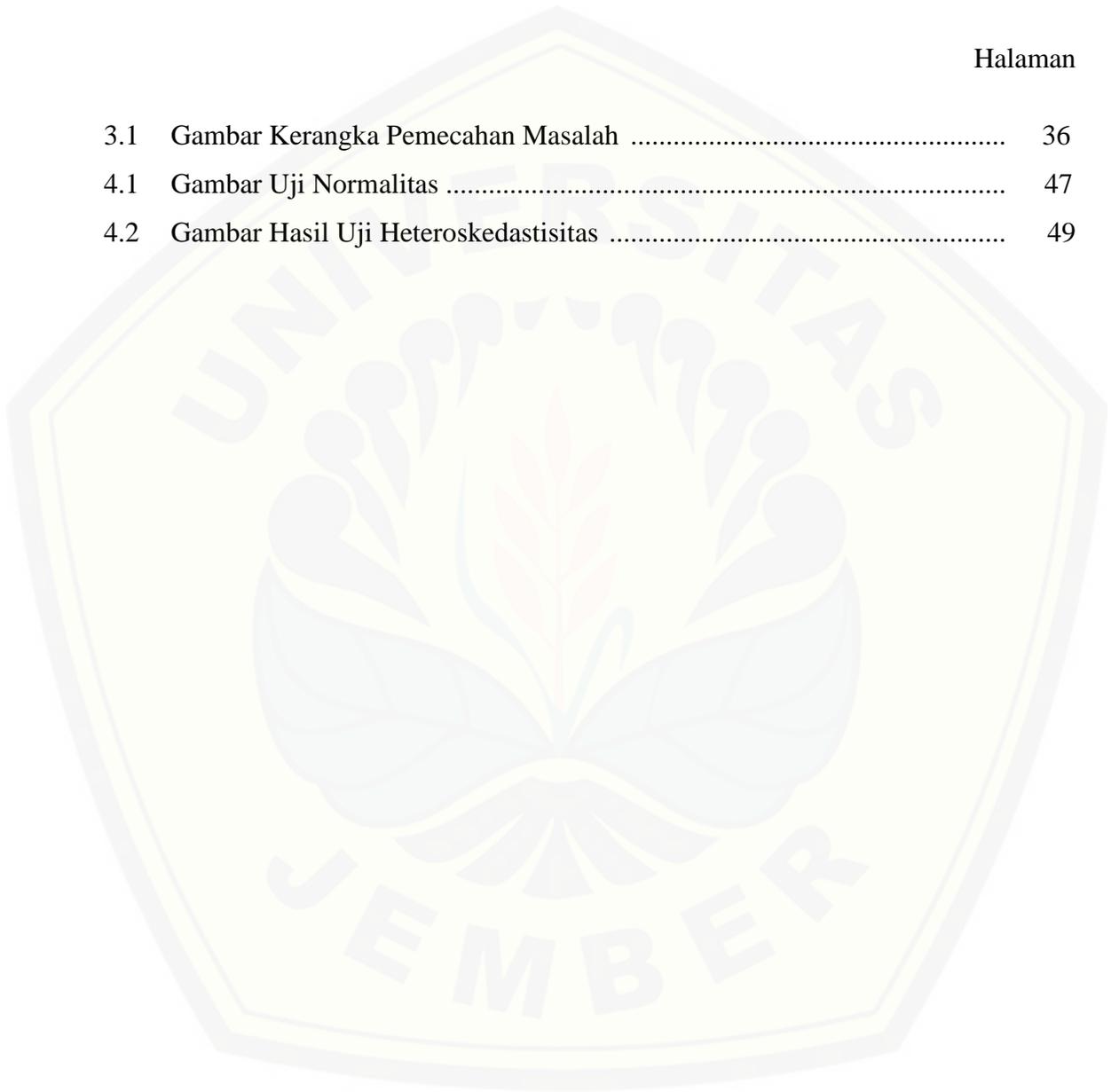
4.4.1 Uji Validitas	45
4.4.2 Uji Reliabilitas	46
4.5 Uji Asumsi Klasik	47
4.5.1 Uji normalitas	47
4.5.2 Uji Multikolinieritas	48
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.7 Uji Hipotesis	51
4.7.1 Uji t	51
4.7.2 Uji Determinasi (R^2).....	52
4.8 Pembahasan	53
4.8.1 Lingkungan Pengendalian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	53
4.8.2 Penilaian Risiko Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	54
4.8.3 Informasi dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.8.4 Aktifitas Pengendalian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai..	56
4.8.5 Pemantauan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	57
BAB 5. KESIMPULAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Keterbatasan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	16
3.2 Tabel Penilaian Tingkat Reliabilitas.....	32
4.1 Tabel Kelamin Responden.....	39
4.2 Tabel Tingkat Usia Responden	39
4.3 Tabel Strata Pendidikan Responden	40
4.4 Tabel Masa Kerja Responden.....	40
4.5 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden	41
4.6 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel X1	41
4.7 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel X2	42
4.8 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel X3	42
4.9 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel X4	43
4.10 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel X5	44
4.11 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Y	44
4.12 Tabel Uji Validitas	45
4.13 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	46
4.14 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	48
4.15 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
4.16 Tabel Hasil Uji T	51
4.17 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Gambar Kerangka Pemecahan Masalah	36
4.1 Gambar Uji Normalitas	47
4.2 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
1. Kuesioner	1
2. Rekapitulasi Kuesioner	2
3. Jawaban Responden	3
4. Uji Instrumen	4
5. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda	5
6. Uji Asumsi Klasik.....	6
7. Uji Hipotesis	7
8. Tabel Rtabel	8

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan aturan atau pengendalian dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang paling penting dalam organisasi yang membantu untuk mencapai tujuannya adalah pengendalian intern. Pengendalian sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi dikarenakan jika dalam suatu perusahaan tidak adanya pengendalian maka tidak akan berjalan suatu perusahaan tersebut dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Pertumbuhan ekonomi juga bisa dilihat dari bagaimana perkembangan pemerintahan suatu negara tersebut, karena segala sesuatu yang ada di suatu negara pasti ada kaitannya dengan pemerintah. Pengendalian intern di dalam pemerintahan sendiri sangat diperlukan agar meningkatkan efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.

Menurut Aren (2008) sistem pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran manajemen dalam kategori keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi dari operasional dan pemenuhan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang biasa diterapkan. Dari definisi tersebut pengendalian adalah proses untuk mengendalikan sesuatu hal agar berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Pengendalian internal yang dikeluarkan COSO terdiri dari 5 (lima) komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi serta kegiatan pemantauan.

- a. Lingkungan pengendalian adalah rangkaian standar, proses dan struktur yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pengendalian intern di seluruh organisasi

b. Penilaian Resiko

Penilaian resiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait pencapaian tujuan. Definisi resiko sebagai kemungkinan suatu peristiwa akan terjadi dan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan.

c. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan.

d. Informasi dan Komunikasi

Organisasi memerlukan informasi demi terselenggaranya fungsi pengendalian intern dalam mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik dari sumber internal maupun sumber eksternal.

e. Kegiatan Pemantauan

Kegiatan pemantauan mencakup evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan masing-masing komponen pengendalian internal ada dan berfungsi sebagaimana mestinya. (Suharso, 2016, Pengendalian Internal Ala Coso Terbaru, <https://www.klikharso.com/2016/07/pengendalian-intern-coso-terbaru.html>, diakses pada tanggal 20 April 2018)

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, pengelolaan keuangan daerah yang lebih akuntabel dan transparan dapat dicapai jika seluruh jajaran pimpinan di daerah menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban secara tertib, terkendali, efektif dan efisien. Dari hal tersebut dapat dikembangkan unsur sistem pengendalian intern yang memiliki fungsi sebagai pedoman dan tolok ukur pengujian efektivitas

penyelenggaraan sistem pengendalian intern. Pemerintah juga sangat memerlukan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasinya, dan pemerintah dapat memantau pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga lebih menjamin tercapainya tujuan organisasi. unsur-unsur yang ada dalam SPIP yaitu meliputi Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan Pengendalian Intern.

Menurut Indra (2006) dalam Gustika (2013:2) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, hal ini dimaksudkan sebagai evaluasi atas input (masukan) program yang telah dilakukan serta evaluasi terhadap output (keluaran) dari program tersebut. Kinerja sektor publik didasarkan pada kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah sebagai pelaksana dari kegiatan pemerintahan bertanggung jawab untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dengan menginteraksikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Menurut Windi (2012) Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi, dikarenakan kinerja pegawai tersebut dapat menunjukkan tingkat output yang baik dari perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang memberikan *reward* pada karyawannya yang mempunyai kinerja yang baik dan *reward* tersebut menjadi alat pacu bagi para karyawan untuk lebih lagi dalam melakukan pekerjaannya. Reward juga diberikan oleh pemerintah di dalam organisasi untuk mengapresiasi kinerja para pegawai, biasanya pemberian reward tersebut berupa kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Hal tersebut juga dapat membangkitkan semangat para karyawan untuk bekerja lebih keras supaya mendapatkan *reward* tersebut. Dari definisi diatas, pengendalian sangat diperlukan dalam mengatur para pegawai yang ada di organisasi dan pengendalian tersebut juga dapat mencegah risiko-risiko yang akan muncul untuk menghambat tujuan organisasi. Pengendalian juga dapat dijadikan sebagai pengukur kinerja pegawai di dalam organisasi. Pengendalian dan kinerja pegawai dapat

disimpulkan bahwa kedua hal tersebut sangat berkaitan untuk keberlangsungan tujuan organisasi.

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan pemerintahan yang bertujuan untuk pelayanan masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat harus diimbangi dengan kinerja yang baik pula, sehingga pelayanan dapat mencapai masyarakat dari berbagai golongan, baik golongan atas maupun golongan bawah. Pengawasan kinerja perlu dilakukan karena kinerja pegawai pemerintah sangat rawan terhadap alokasi anggaran daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pasal 19 menjelaskan bahwa review atas kinerja instansi pemerintah sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 18 ayat (3) huruf a dilaksanakan dengan membandingkan kinerja dengan tolok ukur kinerja yang ditetapkan.

Otonomi yang ada disetiap daerah berbeda-beda namun dalam pengaturan kinerja pegawai pemerintah sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 386 Tentang Pemerintahan Daerah. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

. Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2016 tentang Struktur Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah mengatur tentang *jobdesk* dari masing-masing karyawan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember bertugas untuk mengatur tentang ketenagakerjaan, baik dari segi keterampilan, profesionalitas dan lain sebagainya. Pelatihan juga banyak di adakan guna membangun masyarakat untuk siap kerja agar lebih kreatif dan inovatif, terlebih lagi banyaknya masyarakat yang kurang paham mengenai pengembangan produk. Maka diadakannya pelatihan itu sendiri agar menjadikan masyarakat lebih kreatif dan dapat menambah pangsa pasar yang lebih luas.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018 menetapkan UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kabupaten Jember senilai Rp 1.916.983 . Namun menurut pemerintah daerah masih banyak perusahaan yang masih berpatokan dengan UMK yang lama. Pemerintah daerah meminta bantuan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk membantu meratakan penyebaran UMK yang terbaru kepada semua perusahaan yang berada di Kabupaten Jember. (Imam Khoiron, 2018, UMK Jember naik menjadi 1,9 Juta lebih, <http://m.suarajatimpost.com/read/10703/20171127/074955/umk-jember-naik-menjadi-rp-19-juta-lebih/>, diakses pada tanggal 6 Agustus 2018).

Peneliti mengambil topik ini dikarenakan pengendalian internal sangat diperlukan dan merupakan salah satu cara untuk organisasi mewujudkan tujuan organisasinya. Pengendalian dapat dikatakan menjadi patokan atau tolok ukur dikarenakan dengan adanya pengendalian tersebut dapat tercapainya visi dan misi suatu organisasi dan jika visi dan misi tersebut sudah tercapai otomatis tujuan dari organisasi tersebut juga dapat tercapai. Pengendalian yang ada dilingkungan pemerintahan salah satunya adalah pengendalian terhadap kinerja para pegawai. Banyak pegawai yang sering datang terlambat dan hal tersebut banyak berdampak terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh pegawai, karena kita mengetahui bahwa banyak organisasi pemerintah yang lebih mengarah terhadap pelayanan kepada masyarakat. Jika pelayanan kepada masyarakat terhambat karena tidak adanya pengendalian yang ada di dalam organisasi, maka hal tersebut bisa menjadi salah satu resiko gagal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sarita (2012) menunjukkan bahwa pengendalian yang dilakukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Fazilatul (2016) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jombang dan signifikan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai dapat meningkat dikarenakan pengaruh faktor lingkungan.

Penelitian ini dilakukan karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tersebut mengatur tentang ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Jember dan menurut pengalaman peneliti yang pernah magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember ada beberapa hal yang menunjukkan kekurangefektifan pengendalian yang ada pada dinas tersebut. Salah satunya adalah kurangnya pengendalian terhadap kehadiran para pegawai yang sering kali terlambat dan hal tersebut dapat menghambat kinerja para pegawai dalam pelayanan terhadap masyarakat. Dari masalah tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang sistem pengendalian yang ada di dalam organisasi dinas. Apakah pengendalian yang ada di dalam organisasi dinas tersebut mempengaruhi kinerja dari para pegawai atau tidak dan juga peneliti ingin mengetahui bagaimana bentuk dari sistem pengendalian itu sendiri di lingkup suatu organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember?
2. Apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember?
3. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember?
4. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember?
5. Apakah kegiatan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian atas pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
2. Menguji dan menganalisa penilaian resiko pengendalian terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
3. Menguji dan menganalisa pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
4. Menguji dan menganalisa pengaruh informasi dan komunikasi pengendalian terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.
5. Menguji dan menganalisa pengaruh kegiatan pengawasan pengendalian terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

- 1.4.1** Bagi Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademik khususnya dalam bidang Auditing mengenai Pengendalian Internal Kinerja Pegawai.
- 1.4.2** Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori, serta dapat menambah pengetahuan penulis mengenai praktik Pengendalian Internal Kinerja Pegawai yang sesungguhnya, dan sampai sejauh mana teori yang dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang ada.
- 1.4.3** Bagi Kebijakan, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan dalam kinerja guna untuk mencegah resiko dengan menekan penyebab-penyebab seperti yang disajikan penulis.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission* (Sawyer 2005) adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi.
2. Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Definisi lainnya mengenai pengendalian internal yang dikemukakan oleh Mulyadi (2002) yaitu: segala sesuatu yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi atau mengendalikan perusahaan. Dalam pengertian sistem pengendalian internal meliputi : struktur organisasi, formulir-formulir dan prosedur pembukuan dan laporan (administrasi), *budget* dan standar pemeriksaan internal dan sebagainya.

Menurut Mulyadi (2002) tujuan adanya pengendalian internal yaitu:

- a. Menjaga kekayaan organisasi atau mengamankan aset.
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
- c. Mendorong efisiensi.
- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut Arens (2013) mengatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pandangan lain mengartikan pengendalian internal sebagai prosedur-prosedur serta proses-proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi aset, mengolah informasi secara akurat, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku (Reeve, 2011:387).

Ada beberapa komponen dalam pengendalian internal menurut COSO (2013), yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah perilaku manajemen dan karyawan secara keseluruhan mengenai pentingnya pengendalian. Lingkungan pengendalian meliputi kegiatan pemerintahan dan nilai etika individu pada bagian dari perusahaan, termasuk dewan direksi. Lingkungan ini mencakup proses pengelolaan risiko melalui tanggung jawab pengawasan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab dan akuntabilitas kerja (Reeve, 2011:389).

2. Penilaian Resiko

Komponen yang kedua dari pengendalian internal adalah penilaian risiko. Prosedur yang dilakukan manajemen dalam penilaian risiko adalah mengidentifikasi suatu risiko, memperkirakan signifikansi risiko, menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan menyusun tindakan khusus yang perlu dilakukan untuk mengurangi risiko. Penilaian risiko manajemen berbeda namun berhubungan erat dengan penilaian risiko yang dilakukan oleh auditor. Sementara manajemen menilai risiko sebagai suatu bagian dalam perancangan dan pelaksanaan pengendalian internal untuk meminimalkan kesalahan dan kecurangan, auditor menilai risiko untuk menentukan bukti audit yang diperlukan. Jika manajemen secara efektif menilai dan menangani risiko, biasanya auditor mengumpulkan lebih sedikit bukti dibandingkan jika manajemen gagal untuk mengidentifikasi atau menangani risiko-risiko yang signifikan (Arens, 2011:325).

Definisi lainnya mengenai penilaian risiko lainnya adalah Perusahaan ataupun organisasi harus mewaspadaikan dan menangani risiko pelaporan keuangan yang dihadapinya. Risiko adalah kejadian mengancam dalam pencapaian

tujuan yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai misinya. Penilaian risiko oleh manajemen dilakukan dengan menerapkan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengendalikannya sehingga tujuan pengendalian internal dapat dicapai. Saat risiko dapat diidentifikasi, risiko dapat dianalisis untuk memperkirakan seberapa penting risiko tersebut untuk menilai kemungkinan terjadinya risiko tersebut dan menentukan tindakan yang dapat menekan risiko tersebut (Reeve, 2011:392)

3. Kegiatan Pengendalian

Menurut Dimas (2016) mengatakan bahwa prosedur pengendalian ditetapkan dengan tujuan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi adanya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti jawab, pelimpahan tanggung jawab, pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait, pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan fungsional. 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.

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

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi berfokus pada efektivitas, sifat, dan kualitas informasi. Dalam mengontrol keefektifan perusahaan manajemen banyak menggunakan sistem untuk mempermudah pengendalian mereka. Sistem informasi akuntansi sendiri banyak metode yang digunakan untuk memulai, mengidentifikasi, mencatat transaksi perusahaan, dan memperhitungkan aset yang terkait dengan kewajiban. Kualitas informasi dalam sistem informasi dapat mempermudah manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi yang didapat harus dikomunikasikan baik dari atas kebawah maupun dari bawah keatas agar tanggung jawab mereka dapat dilaksanakan dengan baik (Hall, 2013:135).

Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh manajemen. 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 (Dimas 2016).

5. Kegiatan Pemantauan

Menurut COSO (2013) menyatakan untuk 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.

Sedangkan Mesieer *et al* (2014) 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 memenuh 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 Kinerja

Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pengendalian tentang kinerja diatur pada pasal 18 ayat (3) yang berisi diantaranya tentang kegiatan pengendalian terdiri atas :

- a. Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan
- b. Pembinaan sumber daya manusia
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
- d. Pengendalian fisik atas aset
- e. Penetapan dan reuiu atas indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. Akuntabilitass terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting

Kinerja pegawai adalah sebuah pengukuran yang dilakukan oleh suatu manajemen untuk sebuah tujuan dari organisasi. Menurut Moehariono (2010) 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 dan etika .

Mangkunegara (2011) 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. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) 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 yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tugas yang dibebankan dan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Pasolog (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

a. Kemampuan

Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi

Sumber kekuatan dari seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

d. Teknologi

Penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi

Sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

f. Kejelasan Tujuan

Tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g. Keamanan

Kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah dapat 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).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar 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 suatu sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moeherianto 2010).

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

a. Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas adalah tingkat dimana organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya 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 yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi karyawan yang disiplin adalah

karyawan yang taat pada peraturan dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja.

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 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengendalian internal kinerja pegawai oleh Nur Afrida (2013) menyatakan bahwa jika pengendalian internal semakin baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan semakin baik pula. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sarita (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif bagi kinerja para karyawan. Menurut Windy (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy menyatakan juga bahwa penelitian yang dilakukan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Adif Putra (2014) semua hasil dari kinerja yang dilakukan adalah pengaruh dari pengendalian internal yang dilakukan. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Gustika (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik pengendalian akan semakin baik pula kinerja para pegawai.

Tabel 2.1 berisi rangkaian dan beberapa alasan penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fazilatul (2016)	Pengaruh Pengendalian	Independen : pengendalian	Pengendalian Internal

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Manajerial menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Lingkungan Pengendalian yang baik akan meningkatkan Kinerja Manajerial.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Penilaian risiko terhadap Kinerja Manajerial menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Penilaian risiko yang baik akan meningkatkan Kinerja Manajerial.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Aktivitas pengendalian terhadap Kinerja Manajerial menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Aktivitas pengendalian yang baik akan meningkatkan Kinerja Manajerial.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Informasi dan komunikasi terhadap Kinerja Manajerial menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Informasi dan komunikasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Manajerial.
5. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kegiatan Pengawasan terhadap Kinerja Manajerial menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Kegiatan Pengawasan yang baik akan meningkatkan Kinerja Manajerial.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah

1. Pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien dan *paperless*,
2. Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuisisioner.
3. Ada beberapa indikator yang dikurangi pada kuisisioner yaitu bagian dewan direksi, komite audit dan petugas tindak audit karena tidak sesuai dengan keadaan objek penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan hal – hal sebagai berikut:

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adif Putra Zodia.2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). Faculty Of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia
- Aren, Alvin A, Randal J, Beasley, dan Mark S. 2008. Auditing dan Jasa Assurance. Edisi kedua belas. Jakarta: PT Indeks IKPI
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., Jusuf, A. A. 2011. *Jasa Audit dan Assurance*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadzilatul. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jombang. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke Lima. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gustika Yolanda Putri.2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang).Universitas Negeri Padang
- Indrianto, Nur, dan Supomo, Bambang. 2014. *Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF
- Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPF
- Mangkunegara,A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2002. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3, Cetakan 3. Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2018 tentang Struktur Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusiakebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham analisa data statistik*. Yogyakarta : MediaKom.

Reeve, Warren, Duchac, Wahyuni, Soepriyanto, Jusuf, dan Djakman. 2011. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarita Permata Dewi.2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group).Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Volume I Nomor I

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

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

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

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Windy Aprilia Murty.2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).Surabaya.STIE Perbanas Surabaya. Volume 2, No. 2, July 2012

Internet :

Ema ariesta.2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Fakultass Psikologi Universitas Diponegoro.

<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/9797/7856>, diakses pada tanggal 11 Mei 2018

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses pada tanggal 09 Mei 2018.

Suharso, 2016, Pengendalian Internal Ala Coso Terbaru, <https://www.klikharso.com/2016/07/pengendalian-intern-coso-terbaru.html>, diakses pada tanggal 20 April 2018.



Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER

Kepada Yth Bapak/Ibu Responden, terimakasih sebelumnya sudah menjadi responden kami, kami selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan data atau informasi yang akan diisikan oleh Bapak/Ibu.

I. DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Usia : Tahun

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

Jabatan/Posisi :

Masa Kerja :Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada
2. Berilah tanda centang (V) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.
3. Berikut adalah skala penilaian pernyataan yang dimulai dengan sangat tidak setuju sampai sangat setuju, dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) -diberi skor 1
 - b. Tidak Setuju (TS) -diberi skor 2
 - c. Cukup Setuju (CS) -diberi skor 3
 - d. Setuju (S) -diberi skor 4
 - e. Sangat Setuju (SS) -diberi skor 5

I. DAFTAR PERNYATAAN

A. LINGKUNGAN PENGENDALIAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda merasa mempunyai nilai integritas dan etika yang baik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.					
2	Anda memiliki komitmen pribadi yang tinggi terhadap pengembangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember					
3	Peraturan, kebijakan dan standart minimum yang ada disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan secara langsung tanpa melalui perantara.					
4	Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang ada telah dilaksanakan dengan sesuai.					
5	Anda telah ditempatkan sesuai dengan <i>jobdesk</i> masing-masing.					

B. PENILAIAN RESIKO

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda dapat mengetahui risiko yang akan terjadi terhadap pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember .					
2	Anda dapat mengetahui seberapa besar risiko terjadinya kesalahan.					
3	Anda dapat meminimalisir risiko yang terjadi dengan baik dan dapat mengevaluasinya.					

C. AKTIVITAS PENGENDALIAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Semua aktivitas yang akan anda lakukan telah diketahui dan disetujui oleh pihak pimpinan.					
2	Anda memahami prosedur atas pengendalian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.					
3	Tugas telah dipisahkan sesuai dengan struktur organisasi.					

D. INFORMASI DAN KOMUNIKASI

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda merasa bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah memiliki sistem informasi dan sistem komunikasi yang relevan, akurat, tepat waktu, dan dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan.					
2	Dalam penyampaian informasi kepada pimpinan, pimpinan selalu memberikan feedback					
3	Anda sudah mendapatkan informasi yang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi.					
4	Anda sudah menerapkan informasi terhadap pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat.					

E. KEGIATAN PENGAWASAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pengawasan ditetapkan secara jelas terhadap kinerja pegawai.					

F. KINERJA KARYAWAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda dapat menyelesaikan setiap tugas sesuai fungsi dengan tepat waktu.					
2	Anda merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas sesuai fungsi.					
3	Anda selalu datang untuk bekerja dengan tepat waktu dan menaati prosedur yang ada.					
4	Anda berinisiatif untuk melakukan pekerjaan yang belum dikerjakan atau perlu dikerjakan.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Lingkungan Pengendalian						Penilaian Resiko				Aktivitas Pengendalian				Informasi dan Komunikasi					Kegiatan Pengawasan		Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	X4	1	X5	1	2	3	4	Y
1	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	17
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	3	16	4	4	4	4	4	4	16
4	5	5	4	5	5	24	5	4	5	14	4	4	4	12	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	5	19
5	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	4	4	3	11	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	5	17
6	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	16
7	3	3	3	4	4	17	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	3	4	15	3	3	3	3	4	4	14
8	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	16
9	2	2	3	3	3	13	2	3	3	8	3	3	4	10	3	4	2	3	12	3	3	2	2	3	3	10
10	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	16
12	4	4	5	4	5	22	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	16
13	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	4	5	18	5	5	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	3	3	5	11	4	5	2	4	15	5	5	4	4	4	4	16
15	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12	3	3	4	10	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	4	16
16	4	4	5	4	4	21	4	3	5	12	5	5	4	14	5	4	5	4	18	5	5	4	4	3	5	16
17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	3	4	15	3	3	4	4	4	4	16
18	4	4	3	5	5	21	4	5	5	14	3	3	4	10	5	5	3	4	17	3	3	4	4	5	5	18
19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	16
20	4	4	3	5	5	21	4	5	4	13	3	3	4	10	4	5	4	2	15	4	4	4	4	3	4	15
21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	4	2	15	4	4	4	4	5	4	17
22	3	3	2	4	4	16	4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	4	14

Digital Repository Universitas Jember

23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	16
25	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	4	16	4	4	2	4	2	4	12
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	16
27	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	4	16	4	4	2	4	2	4	12
28	3	3	4	5	4	19	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	4	16	5	5	3	3	3	4	13
29	2	4	4	5	5	20	4	4	5	13	4	2	4	10	4	4	5	4	17	5	5	2	4	3	4	13
30	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	4	14
31	5	5	5	5	4	24	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	4	19
32	5	4	3	4	4	20	4	3	4	11	3	5	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	16
33	5	5	5	5	4	24	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	4	19
34	3	3	3	3	5	17	3	3	4	10	3	3	3	9	4	5	5	3	17	5	5	3	3	3	4	13
35	5	5	5	5	4	24	5	5	3	13	5	5	5	15	3	4	4	5	16	4	4	5	5	5	3	18
36	3	2	3	2	4	14	2	3	4	9	3	3	2	8	4	5	4	2	15	5	5	3	2	3	4	12
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	4	16
38	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	4	17
39	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	4	16	5	5	4	4	4	4	16
40	4	3	3	3	4	17	3	3	4	10	3	4	3	10	4	5	4	3	16	5	5	4	3	3	4	14
41	4	5	4	5	4	22	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	4	5	18	5	5	4	5	4	4	17
42	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	4	5	4	13	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	5	18
43	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	4	15
44	4	3	4	3	4	18	3	4	5	12	4	4	3	11	5	5	4	3	17	5	5	4	3	4	5	16
45	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	4	16	4	4	2	4	4	4	14
46	4	3	3	3	4	17	3	3	4	10	3	4	3	10	4	5	4	3	16	5	5	4	3	3	4	14
47	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	3	9	4	5	4	3	16	5	5	3	3	3	4	13

Digital Repository Universitas Jember

48	5	4	4	4	5	22	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	4	17
49	4	3	4	3	4	18	3	4	5	12	4	4	3	11	5	5	4	3	17	5	5	4	3	4	5	16
50	3	3	4	3	2	15	3	4	4	11	4	3	3	10	4	4	2	3	13	4	4	3	3	4	4	14



Lampiran 3 Jawaban Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	2,00	5,00	3,8400	,84177
X1.2	50	2,00	5,00	3,8200	,69076
X1.3	50	2,00	5,00	3,9200	,69517
X1.4	50	2,00	5,00	3,9600	,66884
X1.5	50	2,00	5,00	4,1200	,62727
X2.1	50	2,00	5,00	3,8800	,68928
X2.2	50	3,00	5,00	4,0000	,57143
X2.3	50	3,00	5,00	4,1200	,43519
X3.1	50	2,00	5,00	3,8600	,72871
X3.2	50	2,00	5,00	3,8600	,90373
X3.3	50	2,00	5,00	3,9000	,64681
X4.1	50	3,00	5,00	4,1200	,43519
X4.2	50	4,00	5,00	4,5000	,50508
X4.3	50	2,00	5,00	3,9200	,66517
X4.4	50	2,00	5,00	3,7800	,88733
X5.1	50	3,00	5,00	4,3600	,63116
Y.1	50	2,00	5,00	3,8400	,84177
Y.2	50	2,00	5,00	3,8200	,69076
Y.3	50	2,00	5,00	3,8000	,75593
Y.4	50	3,00	5,00	4,1200	,43519
Valid N (listwise)	50				

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,546**	,326*	,278	,192	,707**
	Sig. (2-tailed)		,000	,021	,050	,182	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,546**	1	,564**	,779**	,286*	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,044	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,326*	,564**	1	,344*	,022	,647**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000		,014	,877	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,278	,779**	,344*	1	,304*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,014		,032	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,192	,286*	,022	,304*	1	,486**
	Sig. (2-tailed)	,182	,044	,877	,032		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,707**	,905**	,647**	,755**	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,622**	,049	,867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,735	,000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,622**	1	,000	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		1,000	,000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,049	,000	1	,382**
	Sig. (2-tailed)	,735	1,000		,006
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,867**	,814**	,382**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	
	N	50	50	50	50

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,527**	,359*	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000
	N	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	,527**	1	,290*	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,041	,000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,359*	,290*	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,010	,041		,000
	N	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	,812**	,833**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,186	,245	,017	,498**
	Sig. (2-tailed)		,197	,086	,907	,000
	N	50	50	50	50	50
X4.2	Pearson Correlation	,186	1	,000	-,023	,398**
	Sig. (2-tailed)	,197		1,000	,875	,004
	N	50	50	50	50	50
X4.3	Pearson Correlation	,245	,000	1	,108	,611**
	Sig. (2-tailed)	,086	1,000		,456	,000
	N	50	50	50	50	50
X4.4	Pearson Correlation	,017	-,023	,108	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,907	,875	,456		,000
	N	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	,498**	,398**	,611**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

Correlations

		X5.1	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
X5	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,546**	,558**	,276	,867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,052	,000
	N	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,546**	1	,438**	,141	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,328	,000
	N	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,558**	,438**	1	,136	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,345	,000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,276	,141	,136	1	,428**
	Sig. (2-tailed)	,052	,328	,345		,002
	N	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,867**	,760**	,782**	,428**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	4

X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,678	5

X5

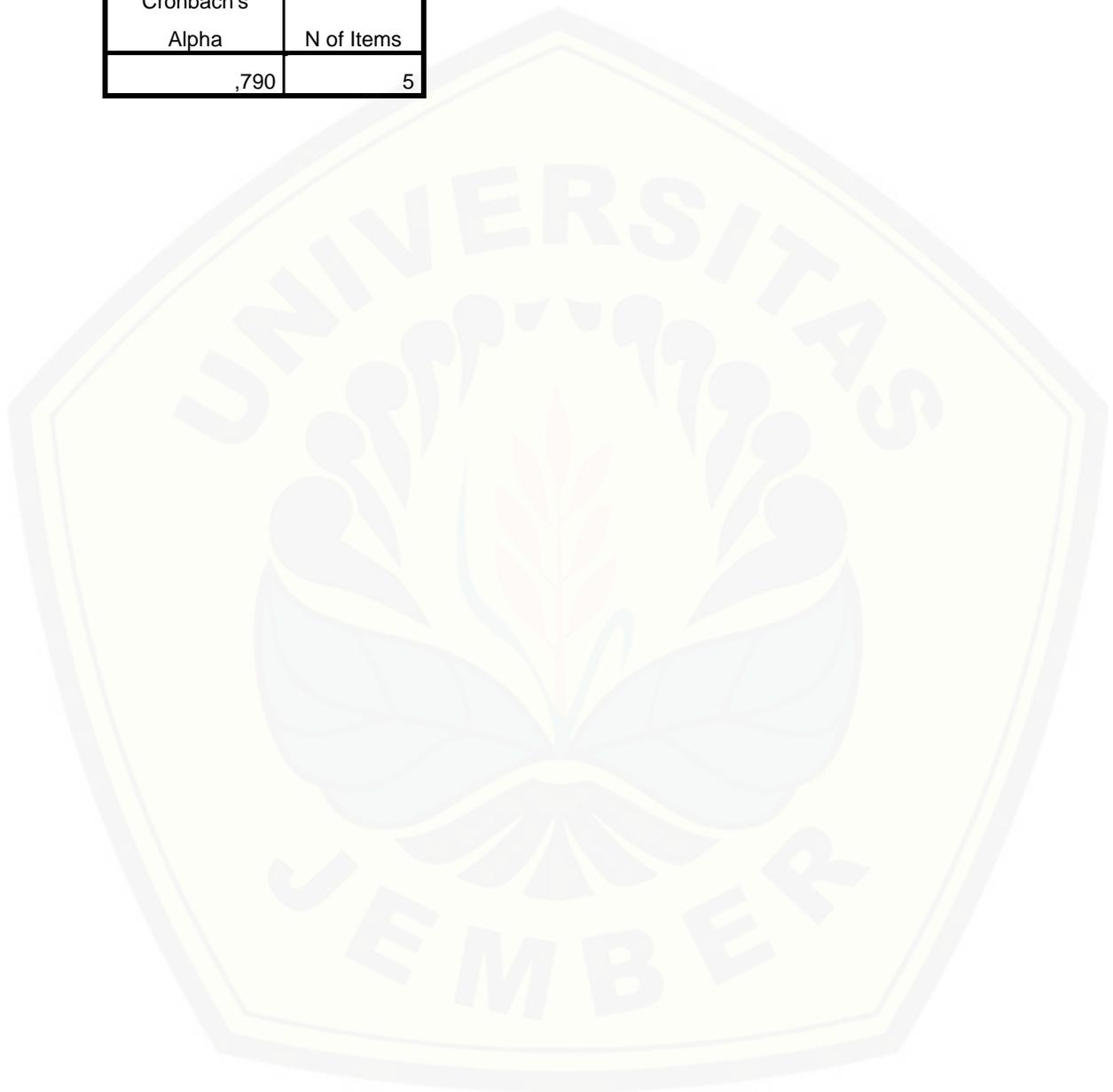
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1,000	2

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	5



Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,817	,42794366

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,942	5	8,188	44,712	,000 ^b
	Residual	8,058	44	,183		
	Total	49,000	49			

a. Dependent Variable: Y

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

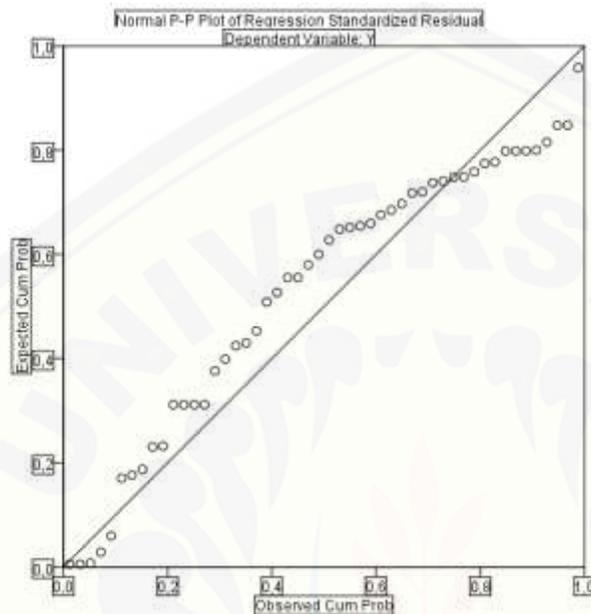
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,064	,062		1,018	,314
	X1	,384	,178	,375	2,154	,037
	X2	,331	,139	,329	2,388	,021
	X3	,206	,099	,198	2,088	,043
	X4	,246	,112	,223	2,192	,034
	X5	,248	,086	,236	2,873	,006

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



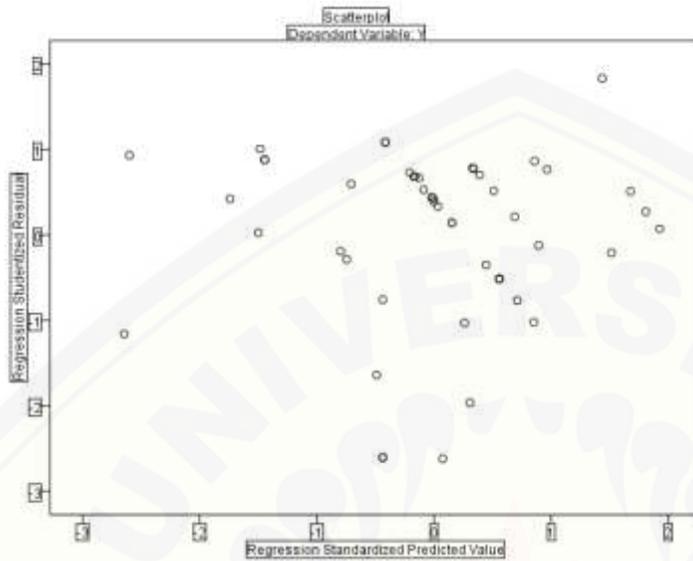
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,064	,062		1,018	,314		
X1	,384	,178	,375	2,154	,037	,123	8,129
X2	,331	,139	,329	2,388	,021	,197	5,088
X3	,206	,099	,198	2,088	,043	,417	2,396
X4	,246	,112	,223	2,192	,034	,360	2,777
X5	,248	,086	,236	2,873	,006	,555	1,802

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,064	,062		1,018	,314
	X1	,384	,178	,375	2,154	,037
	X2	,331	,139	,329	2,388	,021
	X3	,206	,099	,198	2,088	,043
	X4	,246	,112	,223	2,192	,034
	X5	,248	,086	,236	2,873	,006

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,817	,42794366

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

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