



**PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PUSKESMAS KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

Oleh:

Liga Robbul Ansori

130810301131

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

2017



**PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PUSKESMAS KABUPATEN SITUBONDO**

SKRIPSI

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

Oleh

**Liga Robbul Ansori
NIM 130810301131**

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

2017

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Allah SWT, syukur atas segala nikmat dan ilham yang telah diberikan sehingga mempermudah dalam penyelesaian skripsi ini;
2. Orang tuaku tercinta dan yang paling aku sayang, Khoirur Rahman dan Makrufah, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, serta doa yang menyertaiku dalam setiap langkah keberhasilanku;
3. Saudaraku yang aku sayang, Aminullah, terima kasih telah menjadi vitamin tidak langsung untuk ibu dan bapak, serta semua keluarga besarku terima kasih atas segala dukungan dan doanya kepadaku;
4. Dosen Pembimbingku Dr.Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak dan Nur Hisamuddin, S.E., M.SA., Ak terima kasih telah membimbing skripsiku sehingga dapat terselesaikan;
5. Guru-guruku dari TK hingga MAN dan para Dosen, terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepadaku dengan penuh kesabaran;
6. Sahabat-sahabat terdekatku Anang, Risky, Lifatin Sakdiyah, dan Gusti yang selalu memberi semangat dan doa kepadaku. Serta Novi Kartini yang tiada hentinya mendoakan dan mengingatkan kewajibanku, terima kasih..
7. Saudara-saudara angkatku Ardi, Dika, Arif, Pandi, Dendi, Febtu, Adril, Reka, Yahya, Rizky, Yashin yang selalu memberikan motivasi dan pengalaman berharga yang tidak pernah saya lupakan.
8. Teman-temanku Aisyah, Panji, Hilkam, Riza Icha serta semua teman-teman Akuntansi 2013 terima kasih atas dukungannya semoga kita semua menjadi orang yang sukses;
9. Almamater tercinta Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

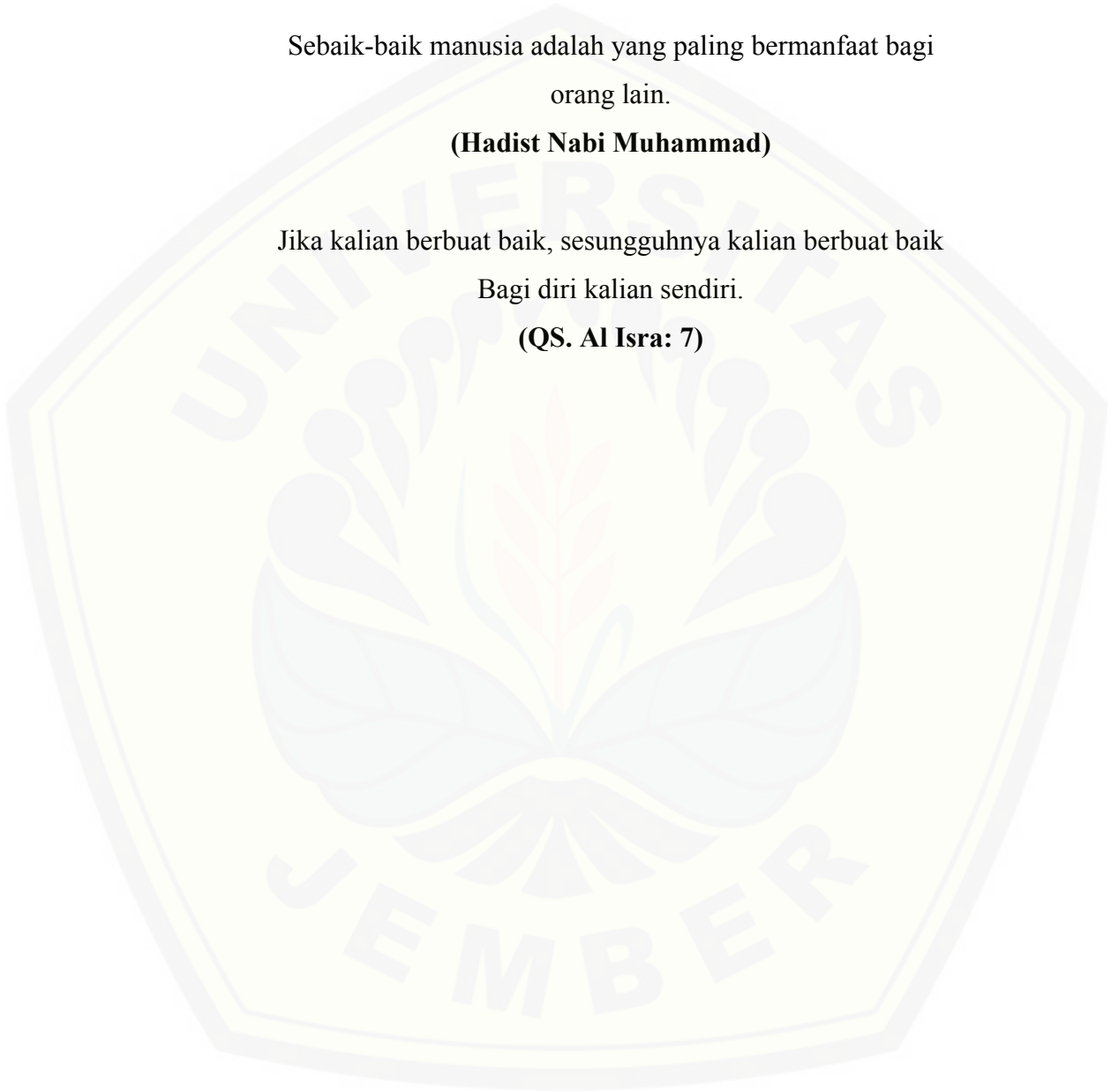
MOTTO

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.

(Hadist Nabi Muhammad)

Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik Bagi diri kalian sendiri.

(QS. Al Isra: 7)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Liga Robbul Ansori

NIM : 130810301131

Jurusan : S1-Akuntansi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS KABUPATEN SITUBONDO” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 7 Juli 2017

Yang menyatakan,

Liga Robbul Ansori
NIM 130810301131

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN
INTERNAL DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PUSKESMAS KABUPATEN SITUBONDO

Nama Mahasiswa : Liga Robbul Ansori

Nomor Induk Mahasiswa : 130810301131

Jurusan : Akuntansi / S-1 Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 11 April 2017

Yang Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr.Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak
NIP. 19660805 199201 2001

Nur Hisamuddin, S.E., M.SA., Ak
NIP. 19791014 200912 1001

Mengetahui,

Ketua Program Studi

S1 Akuntansi,

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak., CA
NIP. 19640809 199003 2 001

SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PUSKESMAS KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh:

Liga Robbul Ansori

NIM 130810301131

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr.Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak

Dosen Pembimbing II : Nur Hisamuddin, S.E., M.SA., Ak

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI PENGENDALIAN INTERNAL DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS
KABUPATEN SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Liga Robbul Ansori

Nim : 130810301131

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : 17 Juli 2017

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Djoko Supatmoko, MM, Ak (.....)
NIP. 195502271984031001

Sekretaris : Dra. Ririn Irmadariyani, M.Si, Ak (.....)
NIP. 196701021992032002

Anggota : Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak (.....)
NIP. 196910111997022001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak
NIP. 197107271995121001

Liga Robbul Ansori

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menilai sejauh mana pengaruh persepsi pengendalian internal dengan konsep COSO beserta pengalaman kerja dapat secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Selain itu, juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan, serta pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dan diperoleh 51 responden yang bekerja di puskesmas Kabupaten Situbondo sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden secara langsung melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, pemantauan, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo

Kata Kunci: Pengendalian internal, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

Liga Robbul Ansori

ABSTRACT

This research is to see and assess the extent to which the perception of internal control influence with the concept of COSO and work experience can consistently improve the performance of employees working in an organization. Moreover, it also aims to examine and analyze the influence of control environment, risk assessment, control activities, information and communication, monitoring, and work experience on employee performance with hypothesis testing using multiple regression analysis. This study uses purposive sampling method, and obtain 51 respondents who work in health centers Situbondo as the research sample. Data used in the study is primary data obtained from respondents directly through questionnaires. The results showed that information and communication has significantly affect on the employee performance, while the control environment, risk assessment, control activities, monitoring, and work experience do not significantly affect on the performance in Situbondo District Health Center employees

Keywords: Internal control, work experience, employee performance.

RINGKASAN

Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo; Liga Robbul Ansori, 130810301131; 88 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Peranan kinerja karyawan dalam sebuah instansi sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi salah satunya adalah dengan menerapkan pengendalian internal didalamnya. Pengendalian internal yang baik akan memberi dampak pada semua kegiatan operasional perusahaan yang dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya bagi karyawan pusat kesehatan masyarakat. Dinas kesehatan khususnya pusat kesehatan masyarakat atau yang lebih dikenal dengan puskesmas harus menerapkan pengendalian internal yang sudah diatur dalam instansi masing-masing untuk meningkatkan dan mendukung tercapainya kinerja karyawan.

Penerapan pengendalian internal dalam ruang lingkup dinas kesehatan haruslah mematuhi terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan wajib menerapkannya didalam instansi tersebut agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan dan mencapai tujuan tertentu dalam sebuah entitas. Karena kinerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik maka sangat perlu diterapkan sistem pengendalian internal. Salah satu komponen pengendalian internal adalah kerangka kerja COSO (*Commitee of Sponsoring Organization*).

Pengendalian internal COSO merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen dan staff, untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya mengenai efektifitas dan efisiensi operasional serta reliabilitas pelaporan keuangan. Didalam COSO terdapat lima komponen yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas pengendalian, Pengawasan (Monitoring). COSO digunakan

untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penggelapan laporan keuangan dan membuat rekomendasi untuk mengurangi kejadian tersebut.

Seorang karyawan Puskesmas harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan, dan kemampuan pekerja. Kinerja perusahaan secara nyata dipengaruhi secara kumulatif oleh pengendalian internal yang efektif, kualitas jasa auditor internal, dan manajer puncak. Teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran (*output*) tertentu. Teori tersebut didukung oleh penelitian Ashton (1990) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan akan bekerja secara baik jika berdampak terhadap insentifnya.

Penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Oktarnia (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan RS Tanjung Pinang dan Bintan. Dan Sarita (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta menemukan bahwa tingkat pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan merupakan dua variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wardayati (2016) mengenai *The Implementation of COSO Concep in "Vroom" Expentancy Theory on PT. UMC Zusuki Jember* menemukan bahwa konsep pengendalian internal COSO berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengalaman kerja juga dilakukan oleh Wardayati dan Alfi (2017) yakni pengaruh individual rank, pengalaman kerja, dan firm size terhadap profesionalisme dan hasil kerja auditor intern. Dari hasil penelitian ini didapat bahwa pengaruh individual rank dan

pengalaman kerja berpengaruh terhadap profesionalisme dan hasil kerja auditor intern.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka memunculkan pertanyaan bagaimana pengaruh persepsi pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo dengan menggunakan konsep COSO. Alasan pemilihan penelitian Puskesmas Kabupaten Situbondo karena Puskesmas Kabupaten Situbondo merupakan Puskesmas yang berstatus BLUD. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh persepsi pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo.

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan puskesmas yang ada di kabupaten Situbondo tentang pengaruh persepsi pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data yaitu Regresi Linier Berganda dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, serta asumsi klasik dengan menggunakan alat uji *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dimana untuk menganalisa dan memperoleh gambaran menyeluruh dari objek penelitian yaitu dengan kuesioner yang dibagikan kepada beberapa karyawan puskesmas di Situbondo yang diberikan langsung oleh peneliti kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh mengungkapkan bahwa pengaruh persepsi lingkungan pengendalian, persepsi penilaian resiko, persepsi aktivitas pengendalian, persepsi pengawasan, dan persepsi pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo, sedangkan persepsi informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner sesuai dengan konsep COSO.

PRAKATA

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo”** yang telah disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan semua pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, syukur atas segala nikmat dan ilham yang telah diberikan.
2. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr.Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak., dan Dr Nur Hisamuddin, S.E., M.SA., Ak., selaku dosen pembimbing yang dengan ketulusan hati dan kesabaran memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini;
4. Orang tuaku tercinta dan yang paling aku sayang, Khoirur Rahman dan Makrufah, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, serta doa yang menyertaiku dalam setiap langkah keberhasilanku;
5. Saudaraku yang aku sayang, Aminullah, terima kasih telah menjadi vitamin tidak langsung untuk ibu dan bapak, serta semua keluarga besarku terima kasih atas segala dukungan dan doanya kepadaku;
6. Guru-guruku dari TK hingga SMK dan para Dosen, terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepadaku dengan penuh kesabaran;
7. Sahabat-sahabat terdekatku Anang, Risky, Diah, dan Gusti yang selalu memberi semangat dan doa kepadaku.

8. Saudara-saudara angkatku Ardi, Dika, Arif, Pandi, Dendi, Febtu, Adril, Reka, Yahya, Rizky, Yashin yang selalu memberikan motivasi dan pengalaman berharga yang tidak pernah saya lupakan.
9. Teman-temanku Aisyah, Panji, Hilkam, Riza Icha serta semua teman-teman Akuntansi 2013 terima kasih atas dukungannya semoga kita semua menjadi orang yang sukses;
10. Almamater tercinta Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
11. Serta kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih atas semua bantuan, motivasi dan doa yang diberikan.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis mengharapkan masukan dan saran atas penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Jember, 7 Juli 2017

Liga Robbul Ansori

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Agency Theory	10
2.2 Teori Persepsi.....	10
2.3 Pengendalian Internal	11
2.4 Komponen Pengendalian Internal	12
2.4.1 Lingkungan Pengendalian	12

2.4.2	Penilaian Resiko	16
2.4.3	Informasi dan Komunikasi	17
2.4.4	Aktivitas Pengendalian	18
2.4.5	Pengawasan (Monitoring).....	19
2.5	Pengalaman Kerja	21
2.6	Kinerja Karyawan	21
2.7	Pusat Kesehatan Masyarakat	24
2.7.1	Fungsi Puskesmas.....	24
2.7.2	Kegiatan Pokok Puskesmas	25
2.7.3	Jangkauan Pelayanan Puskesmas	25
2.8	Penelitian Terdahulu	26
2.9	Kerangka Konseptual.....	28
2.10	Pengembangan Hipotesis	28
2.10.1	Persepsi Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.10.2	Persepsi Penilaian Resiko Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.10.3	Persepsi Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.10.4	Persepsi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.10.5	Persepsi Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.10.6	Persepsi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Objek Penelitian	33
3.3	Populasi dan Sampel	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1	Jenis Pengumpulan Data	35
3.4.2	Sumber Data.....	35
3.5	Definisi Operasional Variabel	36

3.6 Metode Analisis Data.....	39
3.7 Uji Instrumen	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Realibilitas.....	41
3.8 Uji Hipotesis	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum.....	45
4.1.1 Profil Singkat Dinas Kesehatan kabupaten Situbondo.....	45
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo	48
4.1.3 Struktur Organisasi.....	49
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	54
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	54
4.4 Uji Instrumen	70
4.4.1 Uji Validitas	70
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
4.5 Uji Hipotesis	74
4.5.1 Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1.1 Uji Normalitas	74
4.5.1.2 Uji Multikolinieritas.....	75
4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	77
4.5.3 Uji F.....	78
4.5.4 Analisis Regresi Berganda	78
4.5.5 Uji t.....	80
4.6 Pembahasan.....	81

4.6.1	Persepsi Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan	81
4.6.2	Persepsi Penilaian Resiko terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.3	Persepsi Aktivitas Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan ...	83
4.6.4	Persepsi Informasi dan Komunikasi Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan	84
4.6.5	Persepsi Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	85
4.6.6	Persepsi Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan	86

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Keterbatasan dan Saran.....	88

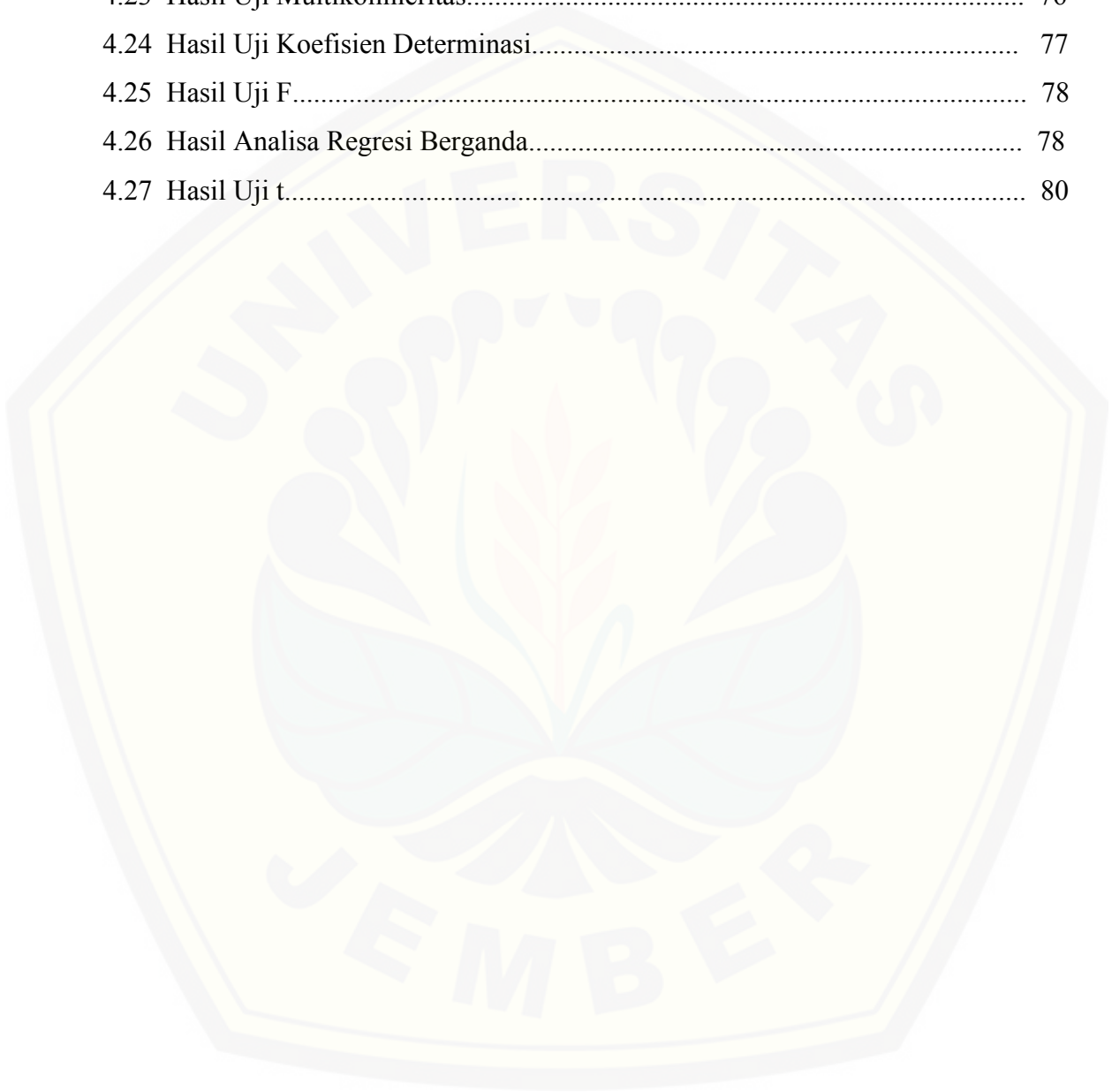
DAFTAR PUSTAKA	89
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

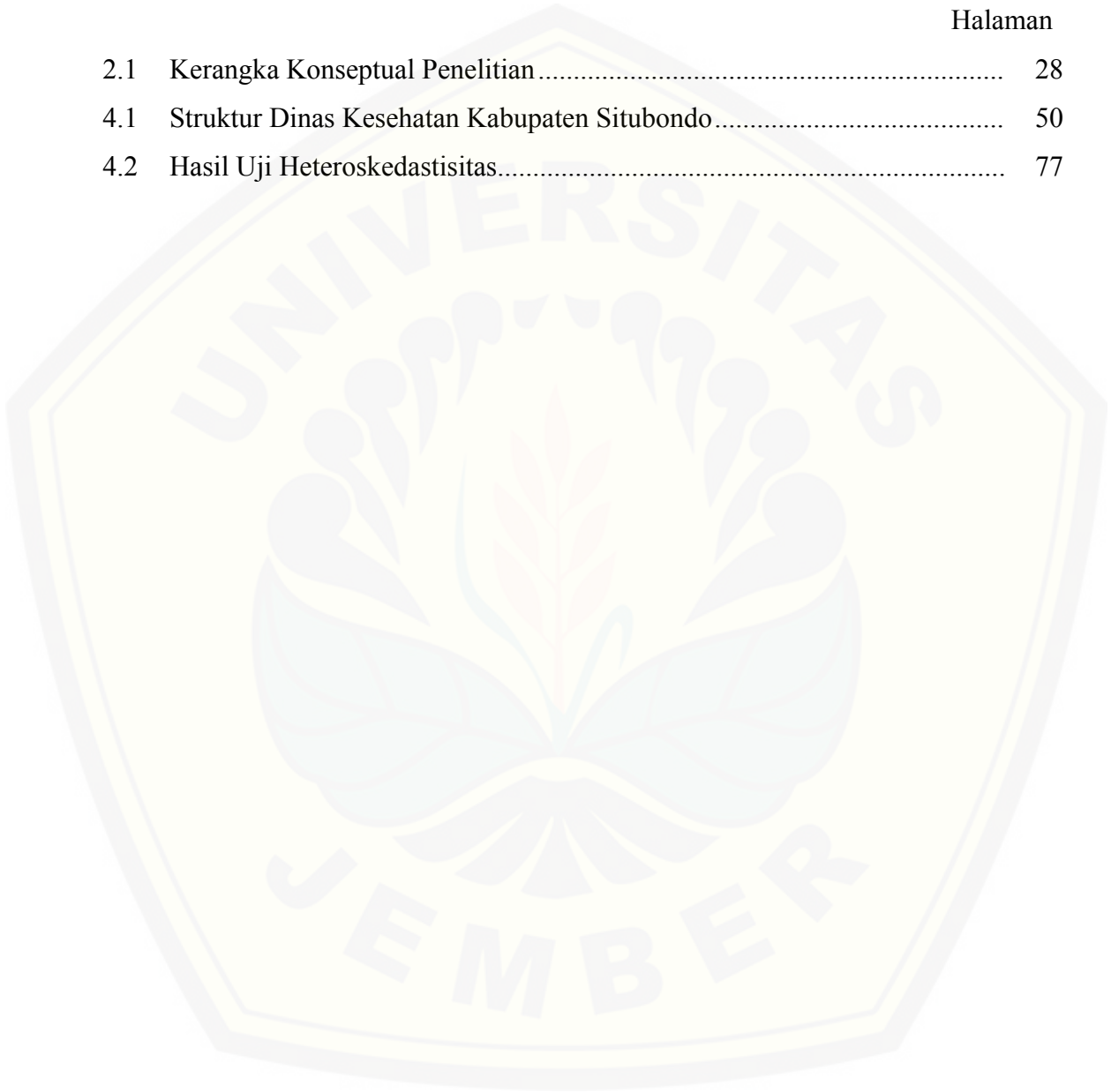
	Halaman
1.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Situbondo	2
1.2 Jumlah Fasilitas Kesehatan Kabupaten Situbondo	3
2.1 Komponen Pengendalian Intern COSO	19
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	26
3.1 Operasionalisasi Penelitian	37
4.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Situbondo	46
4.2 Daftar Instansi Pemerintah Kabupaten Situbondo yang Menetapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah	47
4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	52
4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia	52
4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	53
4.6 Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan	54
4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Lingkungan Pengendalian	55
4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Penilaian Resiko	58
4.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Aktivitas Pengendalian	60
4.10 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Informasi dan Komunikasi	62
4.11 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Pengawasan	65
4.12 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Pengalaman Kerja	66
4.13 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Kinerja Karyawan	68
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Pengendalian	71
4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Resiko	71
4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Aktivitas Pengendalian	71
4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Informasi dan Komunikasi	72
4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan	72
4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	73
4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	73

4.21 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.22 Hasil Uji Normalitas.....	75
4.23 Hasil Uji Multikolinieritas.....	76
4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	77
4.25 Hasil Uji F.....	78
4.26 Hasil Analisa Regresi Berganda.....	78
4.27 Hasil Uji t.....	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
4.1 Struktur Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo.....	50
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Seiring berkembangnya zaman, persaingan dalam dunia perekonomian semakin ketat. Hal ini membuat setiap instansi swasta maupun pelayanan publik diharapkan memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kemampuan yang kuat diberbagai bidang, seperti bidang keuangan, pemasaran, dan operasionalnya. Sehingga setiap instansi harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaannya agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan usaha.

Dunia medis saat ini juga mengalami perkembangan begitu pesat baik dari sisi pelayanan maupun dalam bidang pengobatan. Tempat-tempat pelayanan masyarakat mengalami perkembangan secara luas. Berdasarkan undang-undang No 32 tahun 2009 tentang pemerintah daerah pada Bab IV pasal 11 ayat 2, ditetapkan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan daerah kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan, perdagangan, pertanian, perhubungan, kebudayaan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja. Sesuai dengan undang-undang tersebut, bidang kesehatan berada di posisi kedua setelah bidang pekerjaan umum dari bidang pemerintah yang diwajibkan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota. Hal ini menyatakan bahwa dalam pemerintahan kabupaten dan kota sepenuhnya bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di wilayahnya dengan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Pemerintah Kabupaten Situbondo telah berusaha memenuhi kebutuhan 669.713 penduduknya terhadap pelayanan kesehatan dengan mendirikan rumah sakit dan kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) di wilayah Kabupaten Situbondo. Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah

kerja tertentu. Bukan hanya sekedar kuantitas tempat pelayanan saja yang menjadi sorotan masyarakat tetapi kualitas dari pelayanan menjadi prioritas utama yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan pengobatan.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Situbondo

Kecamatan		Jenis Kelamin		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sumbermalang	12 855	13 567	26 422
2	Jatibanteng	10 672	11 499	22 171
3	Banyuglugur	11 360	12 096	23 456
4	Besuki	31 281	32 866	64 147
5	Suboh	13 159	13 855	27 014
6	Mlandingan	10 868	11 573	22 441
7	Bungatan	12 083	13 074	25 157
8	Kendit	13 897	14 634	28 531
9	Panarukan	27 403	28 426	55 829
10	Situbondo	23 325	24 599	47 924
11	Mangaran	15 903	17 019	32 922
12	Panji	34 876	36 998	71 874
13	Kapongan	18 538	19 684	38 222
14	Arjasa	19 936	20 631	40 567
15	Jangkar	18 083	18 947	37 030
16	Asembagus	23 448	24 485	47 933
17	Banyuputih	28 813	29 260	58 073
Situbondo		326 500	343 213	669 713

Sumber: Proyeksi Penduduk Kabupaten Situbondo 2017

Puskesmas di Kabupaten Situbondo sampai tahun 2017 berjumlah 17 (Puskesmas Sumbermalang, PKM Jatibanteng, PKM Banyuglugur, PKM Besuki, PKM Suboh, PKM Mlandingan, PKM Bungatan, PKM Kendit, PKM Panarukan, PKM Situbondo, PKM Mangaran, PKM Panji, PKM Kapongan PKM Arjasa, PKM

Jangkar, PKM Asembagus dan PKM Banyuputih) yang digunakan sebagai tempat layanan kesehatan masyarakat Kabupaten Situbondo.

Tabel 1.2 Jumlah Fasilitas Kesehatan Kabupaten Situbondo

	Kecamatan	Rumah Sakit	Puskesmas	Posyandu	Polindes
1	Sumbermalang	-	1	8	38
2	Jatibanteng	-	1	12	42
3	Banyuglugur	-	1	19	33
4	Besuki	1	1	54	72
5	Suboh	-	1	37	37
6	Mlandingan	-	1	24	32
7	Bungatan	-	1	22	42
8	Kendit	-	1	34	35
9	Panarukan	-	1	12	75
10	Situbondo	2	1	16	65
11	Mangaran	-	1	38	56
12	Panji	1	1	64	83
13	Kapongan	-	1	48	62
14	Arjasa	-	1	55	66
15	Jangkar	-	1	26	54
16	Asembagus	1	1	59	78
17	Banyuputih	-	1	41	55
	Situbondo	5	17	569	925

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo

Pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat dengan adanya puskesmas di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga menjadi lebih efisien dan efektif serta dapat di jangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Tidak hanya itu, Untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Puskesmas di Kabupaten Situbondo ditetapkan menjadi unit kerja dengan status BLUD.

Peraturan BLUD telah ditetapkan dalam SAP 13 yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat, satuan kerja dapat ditetapkan menjadi satuan kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Satuan kerja tersebut diberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan dengan menerapkan praktik-praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan tanpa mengutamakan keuntungan, melakukan kegiatannya dengan prinsip efisiensi dan produktivitas. Satuan kerja pemerintah dimaksud memberikan layanan publik, seperti pemberian layanan barang/jasa, pengelolaan dana khusus, dan pengelolaan kawasan.

Sesuai dengan ketentuan, satuan kerja yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLU/BLUD diberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan, antara lain berupa: (1) pengelolaan pendapatan dan biaya; (2) pengelolaan kas; (3) pengelolaan utang; (4) pengelolaan piutang; (5) pengelolaan investasi; (6) pengadaan barang dan/atau jasa; (7) pengelolaan barang; (8) penyusunan akuntansi, pelaporan dan pertanggungjawaban; (9) pengelolaan sisa kas di akhir tahun anggaran dan defisit; (10) kerjasama dengan pihak lain; (11) pengelolaan dana secara langsung; dan (12) perumusan standar, kebijakan, sistem, dan prosedur pengelolaan keuangan.

Tujuan Pernyataan Standar ini adalah mengatur penyajian laporan keuangan BLU dalam rangka meningkatkan keterbandingan laporan keuangan baik terhadap anggaran, antar periode, maupun antar BLU/BLUD. Untuk mencapai tujuan tersebut, standar ini menetapkan seluruh pertimbangan dalam rangka penyajian laporan keuangan, pedoman struktur laporan keuangan dan persyaratan minimum isi laporan keuangan. Laporan keuangan disusun dengan menerapkan akuntansi berbasis akrual. Agar dalam pengelolaan keuangan berjalan dengan lancar sebaiknya puskesmas yang telah berstatus BLUD memiliki sebuah pengendalian internal yang baik.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar operasional dan pengelolaan keuangan perusahaan dapat terus berjalan sesuai dengan tujuan adalah dengan menerapkan pengendalian internal. pengendalian internal yang baik akan memberi dampak pada semua kegiatan operasional perusahaan yang dapat berjalan

sesuai dengan apa yang telah direncanakan agar mampu menghasilkan output yang optimal.

Ketentuan BLUD dalam menerapkan pengendalian internal terdapat dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 8 tahun 2006 bab 7 pasal 3 ayat 1 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, berisi tentang untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan sistem pengendalian internal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Peraturan tersebut dibuat untuk melaksanakan ketentuan undang-undang nomor 1 tahun 2004 tentang pembendaharaan negara.

Arens et.al (2013:308) menjelaskan bahwa pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasaran. AICPA (America Institute of Certified Public Accountants) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Arens et al (2013:320) juga berpendapat bahwa sistem pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh kerangka kerja COSO (Commitee of Sponsoring Organization) terdiri dari lima komponen: (1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Resiko, (3) Aktivitas pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi, (5) Pengawasan (Monitoring). Dengan adanya kelima komponen pengendalian tersebut, maka operasional suatu instansi akan semakin gampang untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakannya. Pengendalian yang baik juga akan menunjang pemantauan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terhindar dari kecurangan-kecurangan yang akan menyebabkan kerugian terhadap instansi tersebut.

Suatu instansi yang menerapkan pengendalian yang buruk atau tidak menerapkan pengendalian sama sekali didalam kegiatannya, dapat menyebabkan instansi tersebut mengalami kerugian, kegagalan bahkan dapat berujung pada

kebangkrutan suatu instansi. Untuk terhindar dari kegagalan atau kerugian pada instansi, maka diperlukan pengendalian Internal terhadap kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia dalam puskesmas adalah tombak utama dalam pelayanan kesehatan terhadap kegiatan operasional puskesmas. Maka dari itu karyawan dituntut bekerja secara efektif dan profesional dalam melayani pasien. Menurut Putra (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh personil berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh personil. Penciptakan kinerja yang optimal tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Penelitian Wardayati (2016) menjelaskan bahwa konsep COSO yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarita (2012) dan Oktarnia (2014) menjelaskan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti juga meneliti tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Pertimbangan memilih variabel tersebut lantaran puskesmas yang berstatus BLUD biasanya memiliki pengendalian internal yang baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bukan cuman itu, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pengalaman kerja.

Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama waktu tertentu. Tetapi pengalaman kerja juga bisa membuat seseorang akan melakukan kecurangan karena mereka sudah mengerti dengan seluk-beluk pekerjaan yang dilakukannya.

Pada instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan sebaik-

baiknya. Sebelum melakukan penilaian, terlebih harus menentukan kebutuhan karyawan yang tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki. Seorang karyawan yang berpengalaman atau berpengalaman lama, akan memudahkan instansi untuk melaksanakan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan wewenangnya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. Wardayati dan Alfi (2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang terdiri lamanya bekerja sebelum di auditor intern, lamanya bekerja di audit intern, dan jumlah penugasan audit intern yang pernah diterima mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja auditor internal. Dengan pernyataan tersebut peneliti ingin menambah variabel pengalaman kerja sebagai variabel tambahan agar penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah persepsi lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?
2. Apakah persepsi penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?
3. Apakah persepsi Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?
4. Apakah persepsi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?

5. Apakah persepsi pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?
6. Apakah persepsi pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh persepsi lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.
2. Mengetahui pengaruh persepsi penilaian resiko terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.
3. Mengetahui pengaruh persepsi aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.
4. Mengetahui pengaruh persepsi informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.
5. Mengetahui pengaruh persepsi pengawasan terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.
6. Mengetahui pengaruh persepsi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan sejumlah tujuan penelitian di atas penulis berharap dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

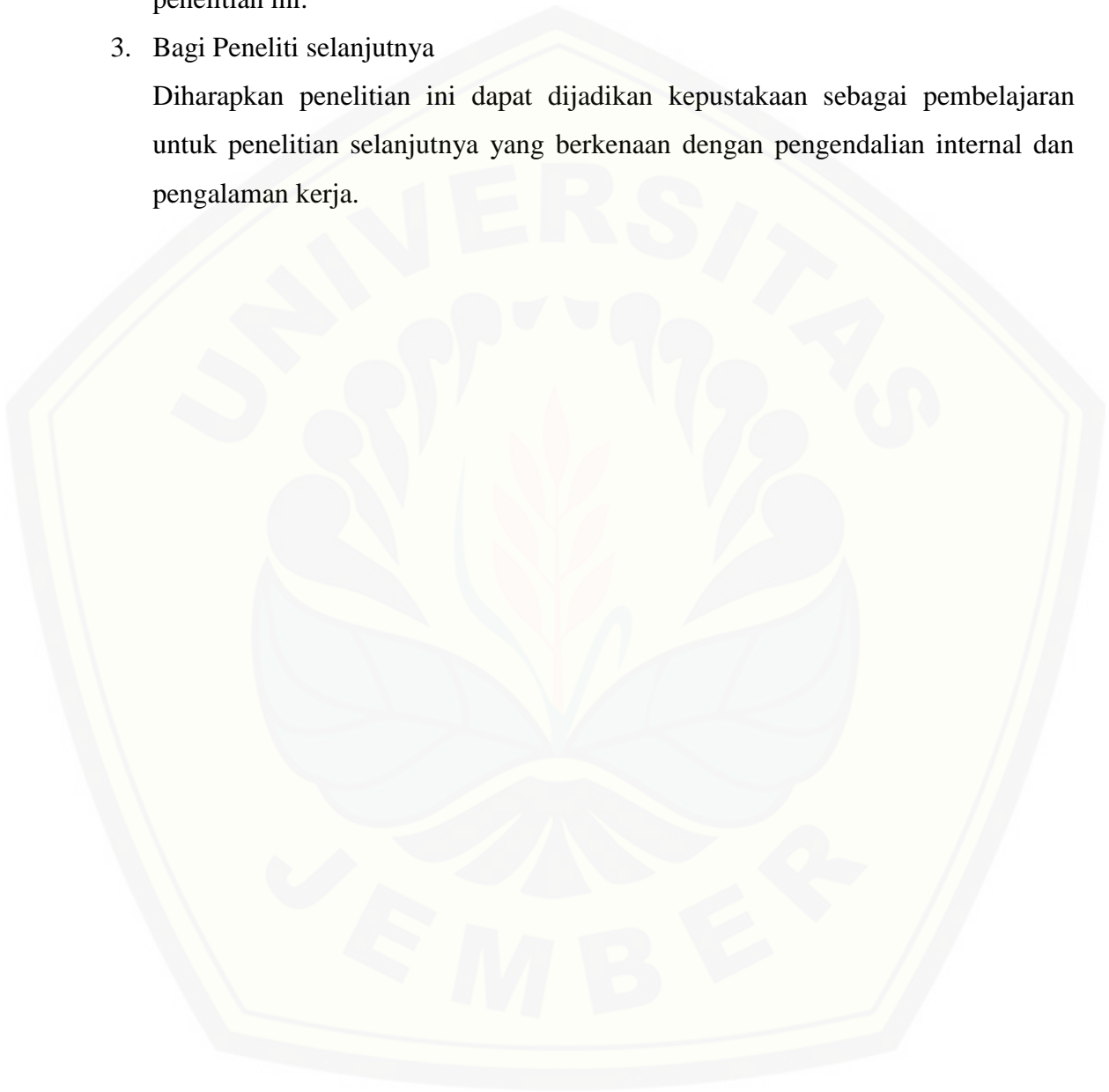
1. Bagi Pemerintah Kabupaten Situbondo
Diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada Pemerintahan Kabupaten Situbondo sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting pengendalian internal dan pengalaman kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan pada Puskesmas Kabupaten Situbondo.

2. Bagi Karyawan Puskesmas

Diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya terhadap Instansi dengan adanya penelitian ini.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan kepustakaan sebagai pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengendalian internal dan pengalaman kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Agency Theory

Teori agensi menurut Jansen dan Meckling (1976) merupakan teori yang utama menjelaskan adanya konflik antara manajemen selaku agen dengan pemilik selaku principal. Hubungan keagenan tersebut juga terjadi di Puskesmas yang berstatus BLUD antara kepala puskesmas/karyawan sebagai agen dan pemerintah sebagai prinsipal. Prinsipal ingin mengetahui segala informasi termasuk aktivitas perusahaan yang terkait dengan investasi atau dana dan pelayanan puskesmas terhadap masyarakat. Hal ini dengan laporan pertanggung jawaban yang dibuat oleh agen.

Berdasarkan laporan tersebut prinsipal menilai kinerja karyawannya. Tetapi yang sering terjadi adalah kecenderungan agen untuk melakukan tindakan yang membuat laporan kelihatan baik, sehingga kinerjanya dianggap baik. Untuk mengurangi atau meminimalkan kecurangan yang dilakukan oleh agen dan membuat laporan yang dibuat agen lebih reliable (dapat dipercaya) diperlukan adanya pengawasan intern. Pengawasan ini dilakukan oleh pihak yang independen, yaitu auditor internal, dengan cara mengoptimalkan penciptaan beberapa mekanisme yang mampu meredam tindakan agen untuk merugikan prinsipal dan mendorong prinsipal untuk mempercayakan pengelolaannya kepada agen yaitu dengan adanya pengendalian internal yang baik.

2.2 Teori Persepsi

Teori persepsi Menurut Robbins (1999:124) merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian dianalisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna. Menurut Slameto (2010) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak. Melalui persepsi inilah manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungan, hubungan ini dilakukan lewat indranya yaitu indra penglihatan, pendengaran, peraba, perasa dan penciuman.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu:

1. Individu yang bersangkutan (pemersepsi)

Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia akan dipengaruhi oleh karakteristik individual yang dimilikinya seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, pengetahuan, dan harapannya.

2. Sasaran dari persepsi

Sasaran dari persepsi dapat berupa orang, benda, ataupun peristiwa. Sifat-sifat itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Persepsi terhadap sasaran bukan merupakan sesuatu yang dilihat secara teori melainkan dalam kaitannya dengan orang lain yang terlibat. Hal tersebut yang menyebabkan seseorang cenderung mengelompokkan orang, benda, ataupun peristiwa sejenis dan memisahkannya dari kelompok lain yang tidak serupa.

3. Situasi

Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti situasi dimana persepsi tersebut timbul, harus mendapat perhatian. Situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam proses pembentukan persepsi seseorang.

Dari kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses penyampaian informasi yang relevan yang tertangkap oleh panca indra dari lingkungan yang kemudian mengorganisasikannya dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami, dan mengolah segala sesuatu yang terjadi dilingkungan tersebut. Bagaimanapun segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi, karena persepsi dapat dikatakan sebagai kejadian pertama dalam rangkaian proses menuju perubahan stimulus menjadi tindakan atau sebagai sensasi yang berarti atau bermakna.

2.3 Pengendalian Internal

Messier et al (2014:192) menjelaskan bahwa 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,
- 3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Arens et al (2013:312) berpendapat bahwa Pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Definisi- definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal ditekankan pada konsep-konsep dasar sebagai berikut:

- a. Pengendalian internal bukan hanya terdiri dari pedoman kebijaksanaan formulir, tetapi dijalankan oleh karyawan disetiap jenjang perusahaan.
- b. Pengendalian merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah entitas, bukan merupakan suatu tujuan.
- c. Pengendalian intern harus disesuaikan dengan tujuan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan aturan dan operasi.
- d. Pengendalian intern diharapkan akan memberikan keyakinan yang memadai bagi manajemen terhadap perusahaan yang dikelolanya.

2.4 Komponen Pengendalian Internal

Menurut Arens et al (2013:320) pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh kerangka kerja COSO (Commite of Sponsoring Organization) terdiri dari lima komponen: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Informasi dan Komunikasi, Aktivitas pengendalian, Pengawasan (Monitoring).

2.4.1 Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian dapat dianggap sebagai payung yang meliputi seluruh entitas dan menetapkan kerangka kerja untuk melaksanakan sistem akuntansi entitas dan pengendalian internal. Lingkungan pengendalian menekankan pada

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

Lingkungan Pengendalian Menurut Kurniawan (2012:108) adalah kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektivitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian yaitu gaya operasi manajemen (manajemen yang progresif atau yang konservatif) dan filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan).

Lingkungan pengendalian memiliki beberapa elemen penting (Arens, 2013:313).

1. Integritas dan Nilai Etika

Menurut Arens et al. (2013:322) Integritas dan nilai – nilai adalah produk dari standar etika dan perilaku entitas, serta bagaimana standar itu dikomunikasikan dan diberlakukan dalam praktik. Subkomponen ini meliputi tindakan manajemen untuk menghilangkan atau mengurangi dorongan dan godaan yang mungkin membuat karyawan melakukan tindakan penyimpangan.

Menurut Kurniawan (2012:109) menjelaskan bahwa integritas dan nilai etika ini, keberadaan perilaku-prilaku di dalam organisasi publik dan swasta yang memiliki integritas serta implementasi nilai-nilai yang beretika tinggi sangat penting di dalam organisasi agar organisasi tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Messier et.al (2014:196) menjelaskan bahwa efektivitas pengendalian internal entitas dipengaruhi oleh integritas dan nilai-nilai etika dari individual yang membuat, mengelola, dan memonitor pengendalian. Suatu entitas perlu menetapkan standar etika dan perilaku yang dikomunikasikan kepada karyawan dan diperkuat oleh

praktik sehari-hari.

2. Komitmen Terhadap Kompetensi

Messeir et al. (2014:196) Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diembannya. Manajemen sebagai seseorang yang paling berpengaruh di perusahaan harus menentukan tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan kemudian menerjemahkannya ke tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Sebagai contoh, suatu perusahaan harus memiliki kriteria pekerjaan untuk setiap pekerjaan. Manajemen kemudian harus memperkerjakan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai untuk pekerjaan mereka. Kebijakan sumber daya manusia yang baik membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan dapat dipercaya. Menurut Kurniawan (2012:110) menjelaskan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Komitmen terhadap kompetensi meliputi pertimbangan manajemen atas pengetahuan dan keahlian yang diperlukan serta bauran atas kecerdasan, pelatihan serta pengalaman yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi tersebut.

3. Partisipasi Dewan Direksi dan Komisaris atau Komite Audit

Partisipasi Dewan direksi dan komite audit sangatlah penting bagi tata kelola entitas, karena tanggung jawab mereka adalah untuk meyakinkan bahwa manajemen telah melakukan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Messier et.al (2014:196) menjelaskan bahwa dewan direksi dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap kesadaran pengendalian entitas. Dewan direksi dan komite audit harus mengambil tanggung jawab fidusia dengan serius dan secara aktif mengawasi akuntansi entitas dan prosedur serta kebijakan pelaporan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dewan atau komite audit meliputi:

- a) Kemandirian dan manajemen.
- b) Pengalaman dan kualitas anggotanya.

- c) Lingkup keterlibatan dengan dan pengawasan kegiatan entitas.
- d) Kesesuaian tindakannya.
- e) Informasi yang diterimanya.
- f) Derajat di mana pertanyaan yang sulit diangkat dan dikejar dengan
- g) Manajemen.
- h) Interaksi dengan auditor internal dan eksternal

4. Filosofi Manajemen dan Gaya Operasi

Manajemen sebagai seorang yang bertugas mengatur dan mengarahkan karyawannya terhadap pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen menjangkau tentang karakteristik yang luas, Karakteristik yang mungkin menandakan informasi penting kepada auditor tentang filosofi manajemen dan gaya operasinya. Karakteristik tersebut meliputi:

- a) pendekatan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan memantau risiko usaha.
- b) Sikap manajemen dan tindakan terhadap pelaporan keuangan.
- c) Sikap manajemen terhadap pengelolaan informasi dan fungsi personel akuntansi.

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi perusahaan menentukan garis tanggung jawab dan kewenangan seseorang di perusahaan tersebut. Dengan melihat struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana bagaimana pengendalian internal diimplementasikan. Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan dan diawasi. Struktur organisasi menyediakan kerangka kerja terkait kegiatan entitas untuk mencapai tujuan entitas yang luas telah direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan, dan ditinjau. Suatu entitas mengembangkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Membangun struktur organisasi yang relevan termasuk mempertimbangkan area kunci dari wewenang dan tanggung jawab dan jalur

pelaporan yang tepat (Messier et.al, 2014:196).

6. Praktik dan Kebijakan Sumberdaya Manusia

Personel merupakan aspek yang paling penting dari pengendalian. Jika karyawan kompeten dan dapat dipercaya, maka pengendalian lainnya dapat diabaikan, dan akan menghasilkan laporan keuangan yang andal serta pengendalian yang efektif. Messier et.al (2014:197) menjelaskan bahwa kualitas pengendalian internal secara langsung berkaitan dengan kualitas personel yang mengoperasikan sistem. Entitas harus memiliki kebijakan personel yang sehat untuk memperkerjakan, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, konseling, mempromosikan, memberikan kompensasi, dan mengambil tindakan perbaikan. Misalnya, dalam mempekerjakan karyawan, standar yang menekankan mencari individual-individual yang paling berkualitas, dengan penekanan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan bukti integritas dan perilaku etis, menunjukkan komitmen entitas untuk mempekerjakan orang yang kompeten dan dapat dipercaya. Penelitian terhadap penyebab kesalahan dalam sistem akuntansi telah menunjukkan masalah personel terkait menjadi penyebab utama kesalahan.

2.4.2 Penilaian Resiko

Resiko adalah sesuatu yang berkaitan dengan suatu hambatan dalam pencapaian tujuan dan kemungkinan terjadinya sesuatu yang dapat mengakibatkan kerugian. Sedangkan Penilaian resiko adalah kegiatan penilaian atas kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran.

Messier et al. (2014:197-198) Proses penilaian resiko entitas adalah untuk mengidentifikasi dan merespon suatu risiko bisnis. Proses ini meliputi bagaimana manajemen mengidentifikasi risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan, memperkirakan signifikan risiko, menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan bagaimana mengelola risiko. Arens et.al (2013:320) menjelaskan bahwa perusahaan harus melakukan penilaian risiko (risk assesment) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan

pelaporan keuangan dan desain serta implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum untuk mempertimbangkan biaya dan manfaatnya. Tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Langkah-langkah dalam penilaian risiko adalah sebagai berikut:

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

2.4.3 Informasi dan Komunikasi

Arens et.al (2013:320) Menjelaskan bahwa Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dalam bentuk jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut. Dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengkomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu. Seperti tujuan audit yang terkait transaksi yang harus dipenuhi, yaitu:

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

Messier et.al (2014:198) menjelaskan bahwa suatu sistem informasi terdiri dari infrastruktur (komponen fisik dan perangkat keras), perangkat lunak, orang, prosedur (manual dan otomatis), dan data. Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan mencakup sistem akuntansi dan terdiri dari prosedur (baik otomatis maupun manual) dan catatan yang dibentuk untuk memulai, mengotorisasi, merekam, memproses, dan melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas aset dan kewajiban terkait. Sedangkan komunikasi yang melibatkan pemberian pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual yang berkaitan

dengan pengendalian internal atas pelaporan keuangan. Dalam hal ini termasuk sejauh mana personel memahami bagaimana kegiatan mereka dalam sistem informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain dan cara pelaporan dengan pengecualian untuk jenjang yang lebih tinggi dalam entitas. Komunikasi juga dapat dilakukan secara elektronik, lisan, atau melalui tindakan manajemen. Dari pernyataan tersebut, bahwa auditor harus memperoleh pengetahuan memadai tentang sistem informasi yang relevan dengan pelaporan keuangan untuk memahami:

1. Golongan transaksi dalam operasi perusahaan yang signifikan bagi laporan keuangan.
2. Bagaimana transaksi dimulai
3. Catatan akuntansi, informasi pendukung, dan akun tertentu dalam laporan keuangan yang mencakup dalam pengolahan dan pelaporan transaksi
4. Pengolahan transaksi sampai dengan dimasukkan ke dalam laporan keuangan, termasuk alat elektronik yang digunakan untuk mengirim, memproses, memelihara, dan mengakses informasi.

2.4.4 Aktivitas Pengendalian

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

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

1. Pemisahan tugas yang memadai
2. Otoritas transaksi dan aktivitas yang tepat
3. Pendokumentasian dan pencatatan yang cukup
4. Pengendalian fisik terhadap aset dan catatan

5. Evaluasi secara independen atas kinerja

2.4.5 Pengawasan (Monitoring)

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

Arens et.al (2013:320) menjelaskan bahwa pengawasan atau pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pengawasan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan pengambilan tindakan koreksi. Proses ini dilaksanakan melalui kegiatan yang berlangsung secara terus menerus, evaluasi secara terpisah, atau dengan berbagai kombinasi dari keduanya. Di berbagai entitas, auditor intern atau personel yang melakukan pekerjaan serupa memberikan kontribusi dalam memantau aktivitas entitas. Aktivitas pemantauan dapat mencakup penggunaan informasi dan komunikasi dengan pihak luar seperti keluhan Customers komentar dari badan pengatur yang dapat memberikan petunjuk tentang masalah atau bidang yang memerlukan perbaikan.

Pengawasan biasanya dilaksanakan oleh orang yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut. Tujuannya, untuk menentukan apakah pengawasan intern telah beroperasi secara baik dan telah disesuaikan dengan perubahan keadaan. Pengawasan juga bisa dapat dilakukan dengan melaksanakan fungsi yang sama untuk memantau efektivitas operasi pengendalian internal.

Tabel 2.1 Komponen Pengendalian Intern COSO

Komponen	Dieskripsi Komponen	Pembagian Lebih Lanjut (Jika Dapat Diterapkan)
Lingkungan Pengendalian	Tindakan, kebijakan dan prosedur yang	Subkomponen dari pengendalian internal:

	menggambarkan keseluruhan sikap manajemen puncak, direksi dan pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian internal dan pentingnya pengendalian internal.	<ol style="list-style-type: none"> Integritas dan nilai-nilai etika Komitmen terhadap kompetensi Partisipasi dewan direksi dan komite audit Filosofi manajemen dan gaya operasi Struktur organisasi Kebijakan dan praktik sumber daya manusia
Penilaian Resiko	Identifikasi dan analisis manajemen terhadap risiko-risiko yang relevan terhadap penyusunan laporan keuangan sesuai dengan PABU	<p>Proses penilaian risiko :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko Menilai pentingnya risiko dan memungkinkan terjadinya Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menagani risiko <p>Kategori asersi manajemen yang harus terpenuhi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asersi mengenai kelompok transaksi dan kejadian lainnya Asersi mengenai saldo akun Asersi mengenai penyajian dan pengungkapan
Informasi dan Komunikasi	Metode yang digunakan untuk memulai, mencatat, memproses dan melaporkan transaksi entitas dan untuk menjaga akuntabilitas aset-aset yang terkait	<p>Tujuan audit terkait transaksi yang harus dipenuhi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Keterjadian Kelengkapan Akurasi Pemindahbukuan dan pengikhtisaran Klasifikasi Waktu
Aktivitas Pengendalian	Kebijakan dan prosedur yang telah didirikan manajemen untuk	Jenis aktivitas pengendalian yang

	memenuhi tujuannya terhadap laporan keuangan	spesifik : a. Pemisahan tugas yang memadai b. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat c. Dokumen dan catatan yang memadai d. Pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan e. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen
Pemantauan	Penilaian yang sedang berjalan maupun secara periodik yang dilakukan oleh manajemen terhadap kualitas kinerja pengendalian internal untuk menentukan apakah pengendalian telah berjalan sesuai dengan rencana dan dimodifikasi jika diperlukan	a. Penciptaan landasan bagi aktivitas pengawasan b. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pengawasan c. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian

Sumber: Arens et al,(2013:334)

2.5 Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah peristiwa yang pernah dialami dan ditanggung oleh individu dalam menjalani kehidupannya. Kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah (Depdikbud, 1995:22). Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan peristiwa yang pernah dilakukan oleh individu dalam menjalani kehidupannya khususnya dalam mencari nafkah. Seorang karyawan puskesmas harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya.

2.6 Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2008:2) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan

sesuai dengan etika. Dari pernyataan tersebut, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam pengukurannya, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

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

Teori harapan (expectancy theory) dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran (output) tertentu, dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Dengan kata lain teori harapan membantu menjelaskan mengapa banyak sekali karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana. Teori ini berkata bahwa jika seorang karyawan menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, karyawan yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu kecil, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Pernyataan para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja dari tugas-tugas yang telah diselesaikan dan kemudian mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

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

1. Tanggung Jawab

Prawirosentono (2008:27), Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila wewenangnya sudah dilaksanakan berarti dengan sendirinya tanggung jawab akan muncul.

2. Inisiatif

Prawirosentono (2008:27), Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain, inisiatif karyawan merupakan kelebihan yang dimiliki oleh seseorang yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Efektifitas dan Efisiensi

Prawirosentono (2008:27), Kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

4. Disiplin

Prawirosentono (2008:27), Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang di berikan kepada karyawan yang melanggar.

2.7 Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS)

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Azrul Azwar (1996) menjelaskan puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Suatu wilayah, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di daerah itu. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat dan juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

2.7.1 Fungsi Puskesmas

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat. Upaya pelayanan yang diselenggarakan meliputi :

1. Pelayanan kesehatan masyarakat yang lebih mengutamakan pelayanan promotif dan preventif, dengan kelompok masyarakat serta sebagian besar diselenggarakan bersama masyarakat yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas.

2. Pelayanan medik dasar yang lebih mengutamakan pelayanan, kuratif dan rehabilitatif dengan pendekatan individu dan keluarga pada umumnya melalui upaya rawat jalan dan rujukan (Depkes RI, 2007).

Menurut penjelasan di atas, bahwa sudah jelas fungsi dari puskesmas yaitu:

1. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka kemampuan untuk hidup sehat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan masyarakat di wilayah kerjanya.

2.7.2 Kegiatan Pokok Puskesmas

Sesuai dengan kemampuan tenaga maupun fasilitas yang berbeda-beda, maka kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan oleh sebuah puskesmas akan berbeda pula. Namun demikian kegiatan pokok Puskesmas yang seharusnya dilaksanakan adalah sebagai berikut : KIA, Keluarga Berencana, Usaha Perbaikan Gizi, Kesehatan Lingkungan, Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular, Pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, penyuluhan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Sekolah, Kesehatan Olah Raga, Perawatan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan dan keselamatan Kerja, Kesehatan Gigi dan Mulut, Kesehatan Jiwa, Kesehatan Mata, Laboratorium Sederhana, Pencatatan Laporan dalam rangka Sistem Informasi Kesehatan, Kesehatan Usia Lanjut dan Pembinaan Pengobatan Tradisional.

2.7.3 Jangkauan Pelayanan Puskesmas

Sesuai dengan keadaan geografi, luas wilayah, sarana perhubungan, dan kepadatan penduduk dalam wilayah kerja Puskesmas. Agar jangkauan pelayanan Puskesmas lebih merata dan meluas, Puskesmas perlu ditunjang dengan adanya Puskesmas pembantu, penempatan bidan di desa yang belum terjangkau oleh pelayanan yang ada, dan Puskesmas keliling. Disamping itu pergerakkan peran serta masyarakat untuk mengelola posyandu.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengendalian intern dan kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya tampak pada Tabel 2.2 berikut ini.

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

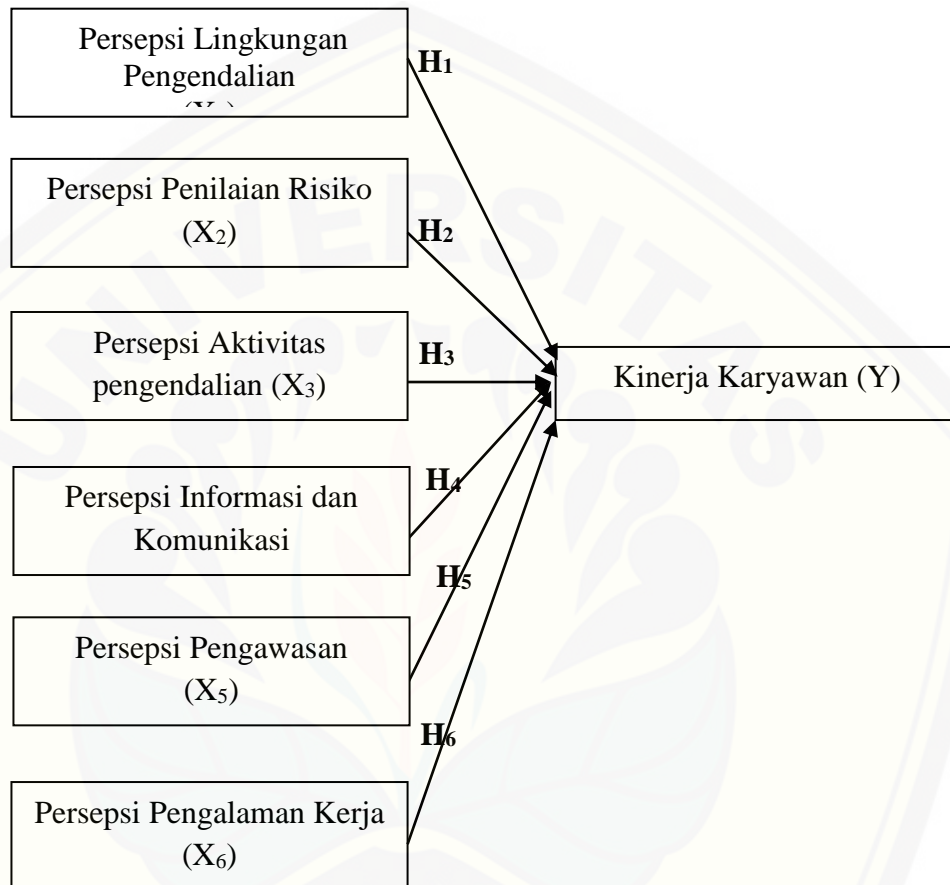
Peneliti	Judul	Hasil	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Wardayati, Siti Maria dan Alfi A (2017)	The Influence Of Individual Rank, Work Experience, And Firm Size, On The Professionalism And Output Of Internal Auditor	Pengaruh individual rank dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap profesionalisme dan hasil kerja auditor intern.	Pengaruh individual rank (X_1), pengalaman kerja (X_2), firm size (X_3), profesionalisme dan hasil kerja auditor intern (Y)	Sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel (X).	- Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) - Objek yang di teliti Puskesmas - Periode penelitian
Sarita, Permata Dewi (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pengendalian Internal (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Sama-sama menggunakan variabel pengendalian internal sebagai variabel (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y)	- Objek yang di teliti Puskesmas - Periode penelitian
Oktarnia, Linda (2014)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan merupakan dua variable	Pengendalian Internal (X_1), Gaya Kepemimpinan	Sama-sama menggunakan variabel pengendalian	- Objek yang di teliti Puskesmas - Periode penelitian

	Bidang Keuangan Rumah Sakit TanjungPinang Dan Bintan.	yang sangat berpengaruh dan mendukung kinerja karyawan.	(X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	internal sebagai variabel (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y)	
Wardayati, Siti Maria (2016)	The Implementation of COSO Concept in "Vroom" Expectancy Theory on PT. UMC Zusuki Jember	The results showed that the concept of the COSO as one of evidences that could affect Vroom expectancy theory, in other words, the perception of the employees in the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring significantly affect the performance of employees of PT. UMC Suzuki Jember	Implementasi konsep COSO (X), Kinerja karyawan (Y)	Peneliti menggunakan konsep pengendalian internal COSO sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y).	- Objek penelitian Puskesmas - Periode penelitian

Sumber : Data diolah, 2017

2.9 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan puskesmas kabupaten Situbondo dapat dilihat dalam kerangka pemikiran teoritis dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.10 Pengembangan Hipotesis

2.10.1 Persepsi Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Arens et al (2013), COSO (Commitee of Sponsoring Organization) menjelaskan lingkungan pengendalian dari suatu organisasi adalah menekankan pada berbagai macam faktor yang secara bersamaan mempengaruhi tindakan, kebijakan, dan prosedur pengendalian yang mencerminkan sikap manajemen puncak, direktur, dewan komisaris, dan pemilik perusahaan. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Teori harapan (expectancy theory) Vroom (1964) menjelaskan bahwa jika seorang karyawan menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka karyawan yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.

Penelitian Oktarnia (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjung pinang dan Bintan. Sedangkan penelitian Sarita (2012) menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengendalian internal dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan konsep COSO tentang lingkungan pengendalian organisasi dan teori harapan Vroom, maka hasil kesimpulan sementara yang diperoleh dari penelitian ini adalah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) adalah:

H₁: Persepsi Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.10.2 Persepsi Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

Arens et.al (2013) menjelaskan tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Penelitian Oktarnia (2014) menyimpulkan bahwa penilaian risiko secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjung Pinang dan Bintan. Sarita (2012) menjelaskan perusahaan harus mewaspadai dan mengelola risiko yang dihadapinya. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi. Bila karyawan dapat meminimalisir terjadinya risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik.

Berdasarkan konsep COSO tentang penilaian risiko organisasi yang dapat membantu karyawan dalam mendeteksi dan mengatasi risiko-risiko yang terjadi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal, maka hasil kesimpulan sementara dari penelitian ini adalah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke dua (H2) adalah:

H₂: Persepsi Penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10.3 Persepsi Aktifitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Arens et.al (2013) menjelaskan bahwa aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan aturan mengenai kelakuan karyawan yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen dapat tercapai. Aktivitas pengendalian meliputi: pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumen dan catatan yang cukup, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, dan evaluasi secara independen atas kinerja. Teori harapan (expectancy theory) Vroom (1964) menjelaskan banyak sekali karyawan yang tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan hanya melaksanakan yang minimum sesuai dengan output yang didapatkan semata-mata untuk menyelamatkan diri atau sesuai dengan insentif yang diterima.

Penelitian Oktarnia (2014) menyimpulkan bahwa aktivitas pengendalian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjung pinang dan Bintan. Bila karyawan sudah melaksanakan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pihak manajemen, maka kinerja karyawan akan baik.

Berdasarkan konsep COSO tentang aktivitas pengendalian organisasi dan teori harapan Vroom serta tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dengan insentif yang diterimanya berdampak pada kinerjanya maka hasil kesimpulan sementara yang diperoleh dari penelitian ini adalah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke tiga (H3) adalah:

H₃: Persepsi Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

2.10.4 Persepsi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sarita (2012) menjelaskan bahwa dalam aktivitas-aktivitas operasional terdapat sistem informasi dan komunikasi. Hal ini memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Teori harapan (expectancy theory) Vroom (1964) menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut, teori ini lebih menekankan kepada hasil yang diharapkan individu (output). Sutrisno (2010:170) dan Mangkunegara (2011:67-68) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Penelitian Wardayati (2016) menyimpulkan bahwa informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. UMC Suzuki Jember.

Berdasarkan konsep COSO tentang informasi dan komunikasi organisasi yang akan bisa membuat karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk Operasionalnya dan berdampak pada kinerjanya maka hasil kesimpulan sementara dari penelitian ini adalah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke empat (H4) adalah:

H₄: Persepsi Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10.5 Persepsi Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

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

tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Penelitian Oktarnia (2014) menyimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan rumah sakit Tanjung pinang dan Bintan.

Berdasarkan konsep COSO tentang pengawasan pengendalian organisasi, karna tanpa pengawasan pasti karyawan akan bekerja seenaknya tanpa memikirkan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dengan insentif yang diterimanya berdampak pada kinerjanya maka hasil kesimpulan sementara yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengawasan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke lima (H5) adalah:

H₅: Persepsi Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10.6 Persepsi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan peristiwa yang pernah dialami dan ditanggung oleh individu dalam menjalani kehidupannya khususnya dalam mencari nafkah. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individual selain kepribadian (Robbins, 2005:30).

Penelitian Arens et.al (2006) menyimpulkan pengalaman dan sertifikasi dikorelasikan untuk suatu kepercayaan dalam adanya pengetahuan yang khusus untuk auditor intern dan kepercayaan bahwa auditor intern harus bersertifikat. Penelitian Wardayati dan Alfi (2017) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang terdiri lamanya bekerja sebelum di auditor intern, lamanya bekerja di audit intern, dan jumlah penugasan audit intern yang pernah diterima mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja auditor internal.

Berdasarkan teori harapan Vroom dan pengalaman yang telah diperoleh karyawandan berdampak pada kinerjanya maka hasil kesimpulan sementara yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke enam (H6) adalah:

H₆: Persepsi Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti yang relevan, menguji dan menjelaskan mengenai pengaruh variabel pengendalian internal konsep COSO dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo.

Alasan pemilihan Puskesmas di Kabupaten Situbondo sebagai objek penelitian, karena Puskesmas di Kabupaten Situbondo sudah berstatus BLUD. Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 8 tahun 2006 bab 7 pasal 3 ayat 1, Untuk menjadi BLUD, puskesmas harus memenuhi persyaratan administratif, yang salah satunya yaitu harus bersedia untuk diaudit secara independen dan wajib menyelenggarakan pengendalian internal.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan puskesmas Kabupaten Situbondo sejumlah 510 dari 17 puskesmas.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:117). Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel

secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu, yang pada umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2014:131). Sehingga pemilihan sampel berjumlah 51 orang untuk 17 puskesmas.

Sesuai dengan tujuan penelitian, responden yang dapat dijadikan sampel pada penelitian ini harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas

Sebagai pemimpin, kepala puskesmas mengetahui tentang seluk-beluk Puskesmas dan pengendalian internal puskesmas serta memiliki pengalaman kerja yang lebih baik dari karyawannya karena sudah sering menghadapi masalah-masalah yang ada di Puskesmas.

2. Bendahara Umum

Bagian bendahara adalah bagian yang sering mencatat kas masuk dan kas keluar di Puskesmas, dengan kata lain bagian bendahara yang mengerti tentang keuangan yang ada di Puskesmas.

3. Bagian Akuntansi

Bagian akuntansi merupakan bagian yang penting di Puskesmas, karena bagian ini biasanya yang memiliki informasi-informasi tentang instansi (Puskesmas), baik itu informasi tentang laporan keuangan termasuk asset, arus kas, ekuitas, dan lainnya.

Peneliti memilih Kepala puskesmas, bagian Bendahara dan bagian Akuntansi, dikarenakan bagian tersebut adalah bagian yang paling penting dalam pengelolaan BLUD dan mengerti terhadap keadaan Instansi seperti yang sudah diuraikan, sehingga dapat diketahui persepsi pengendalian internal dan pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Pengumpulan Data

Pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur penilaian responden dan fakta-fakta yang berhubungan dengan responden serta dengan keadaan yang telah diketahui responden. Kuisisioner merupakan jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142).

Kuisisioner ini terdiri dari pertanyaan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independen yaitu Pengendalian Internal yang terdiri dari lima variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan serta variabel independen lainnya yaitu pengalaman kerja. Kuisisioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada puskesmas Kabupaten Situbondo.

3.4.2 Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil kuisisioner yang telah disediakan (Indriantoro dan Supomo, 2014:146). Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden, yang ditujukan kepada kepala puskesmas, bagian bendahara dan bagian akuntansi untuk mendapatkan jawaban dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Lembar pertama pada kuisisioner dalam penelitian berisi permohonan bantuan pengisian kuisisioner penelitian. Lembar kedua berisi petunjuk pengisian kuisisioner dan

data responden yang berisikan biodata responden dan selanjutnya adalah daftar pertanyaan berisikan pertanyaan-pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang terdiri dari yaitu:

1. Lingkungan pengendalian terdiri dari enam pertanyaan,
2. Aktivitas pengendalian terdiri dari lima pertanyaan,
3. Penilaian risiko terdiri dari tiga pertanyaan,
4. Informasi dan komunikasi terdiri dari empat pertanyaan,
5. Pengawasan terdiri dari tiga pertanyaan,
6. Pengalaman kerja terdiri dari tiga pertanyaan,
7. Kinerja karyawan yang terdiri dari empat pertanyaan.

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

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

2. Data Sekunder

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

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable) yang masing-masing diukur dengan skala pengukuran yang tampak pada Tabel 3.1 berikut ini.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negative (Ferdinand dalam Putri, 2014). Variabel bebas penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variable) ada enam (6) variabel, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pengawasan, dan pengalaman kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand dalam Putri, 2014). Maka yang menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang bagus akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 2008:27). Tabel 3.2 memperlihatkan operasionalisasi variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Penelitian

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

Penilaian Risiko (X ₂)	Perusahaan harus melakukan penilaian risiko untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang berkaitan dengan pelaporan keuangan dan desain serta implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum untuk mempertimbangkan manfaatnya	1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko	Ordinal
		2. Menilai pentingnya risiko dan memungkinkan terjadinya risiko	
		3. Menentukan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk menangani risiko	
Aktivitas Pengendalian (X ₃)	Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen telah dilaksanakan	1. Pemisahan tugas yang memadai	Ordinal
		2. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat	
		3. Dokumen dan catatan yang memadai	
		4. Pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan	
		5. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen	
Informasi dan Komunikasi (X ₄)	Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut	1. Kelengkapan	Ordinal
		2. Akurasi	
		3. Klasifikasi	
		4. Waktu	
Pengawasan (X ₅)	Pengawasan (monitoring) adalah	1. Penciptaan landasan bagi aktivitas pengawasan	Ordinal

	proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Pengawasan dilaksanakan oleh orang yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik dalam tahap desain maupun pengoprasian pengendalian pada waktu yang tepat	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mendesain dan melaksanakan prosedur-prosedur pengawasan 3. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil-hasil penilaian 	
Pengalaman Kerja (X_6)	Pengalaman bekerja sebelum menjadi karyawan Rumah Sakit pada bagian pelayanan perawat, pengalaman bekerja selama menjadi karyawan pada bagian pelayanan perawat, dan banyaknya penugasan karyawan yang telah ditangani.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja dalam melayani pasien 2. Pengalaman kerja dalam memperoleh informasi untuk melayani pasien 3. Pengalaman kerja dalam kompleksitas tugas yang dikerjakan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas dan Efesiensi 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 	Ordinal

Sumber : Arens et al. (2013:334); Prawirosentono (2008:27); dan Wardayati dan Alfi (2017)

3.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis yang sesuai dengan penelitian ini adalah teknik analisis statistik multivariat. Metode statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Persamaan regresi berganda dari pengaruh pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
- b₁ = Besarnya pengaruh lingkungan pengendalian
- b₂ = Besarnya pengaruh penilaian risiko
- b₃ = Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian
- b₄ = Besarnya pengaruh informasi dan komunikasi
- b₅ = Besarnya pengaruh pengawasan
- b₆ = Besarnya pengaruh pengalaman kerja
- X₁ = Variabel lingkungan pengendalian
- X₂ = Variabel penilaian risiko
- X₃ = Variabel aktivitas pengendalian
- X₄ = Variabel informasi dan komunikasi
- X₅ = Variabel pengawasan
- X₆ = Variabel pengalaman kerja
- Y = Kinerja karyawan
- e = Faktor gangguan

3.7 Uji Instrumen

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dan reliabilitas berfokus bagaimana pengukuran yang terhubung dengan konstruk yang diukur (Priyatno, 2010:89).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan

maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

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

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

Keterangan:

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

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

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

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

Keterangan:

- α = Koefisien reliabilitas
 r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
 k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

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

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 sampai 6 dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda yang terdiri dari: .

1. 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: tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

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

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (dependent)

X = Variabel bebas (independent)

b = Koefisien regresi linier

3. Uji t (Parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo. Rumusnya adalah (Priyatno, 2010:142):

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t = Test signifikan dengan angka korelasi

bi = Koefisien regresi

Se (bi) = Standard error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1) $H_0 : bi = 0, i = 1, 2, 3$

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

2) $H_a : bi \neq 0, i = 1, 2, 3$

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 $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$: 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 anantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010:144). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Pengujian secara simultan

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

Formulasi hipotesis uji F:

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antar variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6) terhadap variabel terikat (Y).

3) Level of significane 5%.

4) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel kriteria uji F:

a) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berjudul, Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo, dengan metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh dan telah dibahas pada bab sebelumnya, sehingga dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel persepsi lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,758 > 0,05$.
2. Variabel persepsi penilaian resiko tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,413 > 0,05$.
3. Variabel persepsi aktivitas pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,575 > 0,05$.
4. Variabel persepsi Informasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,020 < 0,05$.
5. Variabel persepsi pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,340 > 0,05$.
6. Variabel persepsi pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Puskesmas kabupaten Situbondo dengan taraf signifikansi $0,077 > 0,05$.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian Persepsi Pengendalian internal dan pengalaman kerja yang diteliti masih terbatas pada ruang lingkup (Scope) Puskesmas, sehingga hasil yang didapat hanya dalam ruang lingkup Puskesmas.
2. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependen sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model sehingga masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

1. penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas. Seperti di Dinas kesehatan. sehingga akan diperoleh gambaran secara lengkap terhadap variabel pengendalian internal yang terdiri dari: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, dan pemantauan. Serta variabel lainnya yaitu pengalaman kerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel di luar model penelitian yang dilakukan dengan menambahkan variabel lain diantaranya: motivasi karyawan dan ukuran perusahaan agar diperoleh peningkatan variabel independen dalam menjelaskan varian variabel dependennya.

DAFTAR PUSTAKA

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 1995. *AICPA Professional Standards*. New York, NY:AICPA.
- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit Dan Asuurance, Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Alvin A., Randal J Elder, and Mark S. Beasley. 2006. *Auditing and Assurance Service, An Integrated Approach*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Ashton, Roberth H. (1990). Pressure and performance in accounting decision settings: paradoxical effects of incentives, feedback, and justification. *Journal of Accounting Research* 28 (Supplement).
- Azwar. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi Ketiga. Jakarta : Binarupa. Aksara.
- Departmen Kesehatan. 2011. *Sistem Kesehatan*. Jakarta.
- Departmen Kesehatan. 2007. *Direktorat Jendral Bina pelayanan Medik Standar Minimal Pelayanan Kesehatan Gigi Puskesmas*. Jakarta
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Mutivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hadi. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 2014. *Penelitian Bisnis*. Cet. Ke-VI Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Jansen, M.C dan W.H. Meckling, 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency cost and Ownership Structure, *Journal of Financial Economics*. Volume 3, No.4

Jumlah Penduduk Situbondo dan Jumlah Fasilitas Kesehatan Kabupaten Situbondo <https://situbondokab.bps.go.id/> [Diakses pada 27 Maret 2017].

Keputusan Bupati Situbondo Nomor: 188/424/P/006.2/2015. *Penetapan Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah*. 28 Agustus 2015. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 188. Situbondo

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizationa Behaviour*. Fifth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.

Kurniawan, Ardino. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Messier, William F. Glover, Steven M. Prawitt, Douglas F. 2014. *Jasa Audit Assurance*, Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Cet. Ke-IV. Jakarta: salemba Empat.

Oktarnia, Linda. 2014. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung

Pinan Dan Bintang. *Skripsi*. FE Universitas Maritim Raja Ali Haji. Jurnal.umrah.ac.id [25 Maret 2017]

Peraturan Bupati Situbondo Nomor 55 tahun 2015. *Pola Tatakelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 41. Situbondo

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 340. Jakarta

Peraturan menteri kesehatan republik indonesia Nomor 75 tahun 2014. *Pusat kesehatan masyarakat*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 4431. Jakarta

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2006. *Pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah*. Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2006. Jakarta.

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

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

Putra, R, Fariz. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, aplikasi*, edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Prenhalindo.

Robbins, Stephen P., 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa 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. *Skripsi*. FE Universitas Negeri Yogyakarta. journal.uny.ac.id [25 Maret 2017]

Slameto. 2010. *Belajar & Faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Nomer 13. *tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU) atau Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)*. Jakarta: Komite Standar Akuntansi Pemerintah

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

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

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

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat

Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.

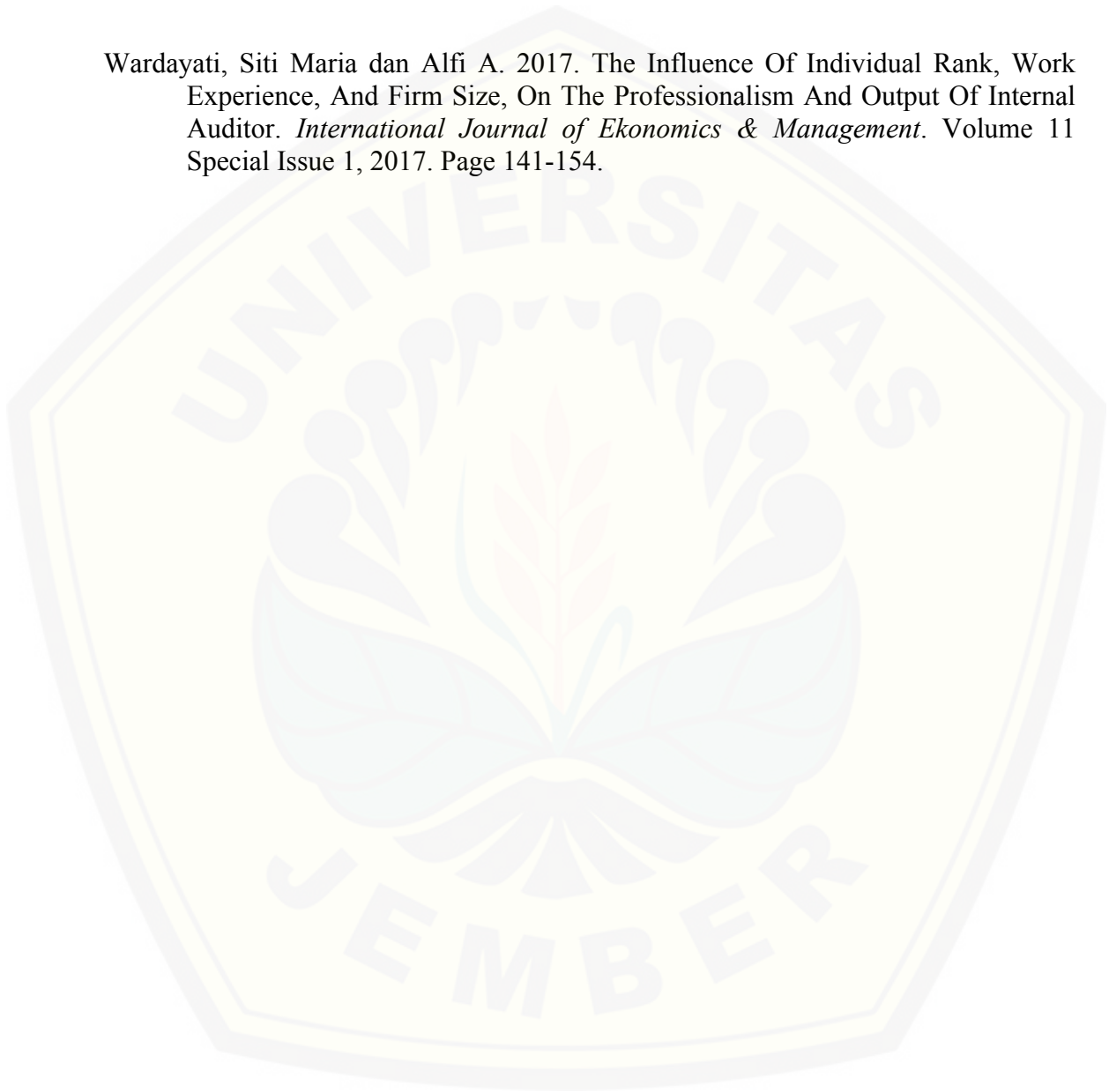
undang-undang No 32 tahun 2009. *tentang Pemerintah Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 56. Jakarta

Undang-undang No 36 tahun 2009. *Tentang kesehatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009. Jakarta

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

Wardayati, Siti Maria. 2016. The Implementation of COSO Concept in “Vroom” Expectancy Theory on PT. UMC Zusuki Jember. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 219, 2016. Page 784-791.

Wardayati, Siti Maria dan Alfi A. 2017. The Influence Of Individual Rank, Work Experience, And Firm Size, On The Professionalism And Output Of Internal Auditor. *International Journal of Economics & Management*. Volume 11 Special Issue 1, 2017. Page 141-154.



Lampiran 1

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara :

UPTD Puskesmas

Dengan hormat,

Saya, Liga Robbul Ansori mahasiswa Program Sarjana pada Universitas Jember, NIM 130810301131 sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi. Judul Skripsi saya adalah **“Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kabupaten Situbondo”**.

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

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

Hormat Kami,

Liga Robbul Ansori

130810301131

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- Isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.
- Centanglah (√) salah satu pertanyaan yang sesuai pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

1. DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Usia : Tahun

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

Jabatan/Posisi :

Masa Kerja : Tahun

2. DAFTAR PERTANYAAN

A. LINGKUNGAN PEGENDALIAN

1. Anda merasa integritas dan etika di Puskesmas Kabupaten Situbondo dilakukan dengan baik.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

2. Penerimaan Karyawan di Puskesmas Kabupaten Situbondo melalui seleksi.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

3. Komunikasi antara pimpinan dan komite Dinkes berjalan dengan baik.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

4. Pimpinan menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dan standar minimum kepada bawahan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

5. Struktur organisasi sudah ada dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara tepat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

6. Gaji SDM sudah sesuai dengan UMK.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

B. PENILAIAN RESIKO

7. Anda dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam melayani masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

8. Anda dapat memperhitungkan besarnya resiko bagi Puskesmas Kabupaten Situbondo apabila anda lalai dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

9. Anda dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melayani masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

C. AKTIVITAS PENGENDALIAN

10. Terdapat pemisahan tugas yang jelas dan tepat untuk semua bagian di Puskesmas Bapak/Ibu/Saudara bekerja.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

11. Setiap kegiatan yang anda lakukan telah diketahui dan disetujui pimpinan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

12. Anda memiliki dokumen atau catatan yang lengkap untuk setiap pekerjaan dan tugas yang anda tangani.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

13. Anda memahami prosedur bagaimana tugas anda dilakukan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

14. Adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah anda lakukan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

D. INFORMASI DAN KOMUNIKASI

15. Anda merasa bahwa pihak Puskesmas Kabupaten Situbondo memiliki informasi yang lengkap.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

16. Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar.

Sangat Tidak

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Setuju Sangat Setuju

17. Anda mengklasifikasikan informasi yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.

Sangat Tidak

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Setuju Sangat Setuju

18. Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait dengan tepat waktu.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

E. PENGAWASAN

19. Puskesmas Kabupaten Situbondo terdapat SPI (Satuan Pengendalian Internal)

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

20. Adanya pengawasan Pengendalian Internal berkala terhadap kinerja karyawan oleh Manajemen.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

21. SPI melapor dan menindak lanjuti hasil dari pengawasan yang telah dilakukan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

F. PENGALAMAN KERJA

22. Semakin lama menjadi karyawan, semakin mengerti bagaimana cara melayani masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

23. Semakin lama bekerja menjadi karyawan, semakin dapat mengetahui informasi yang relevan dalam melayani masyarakat.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

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

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

G. KINERJA KARYAWAN

25. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

26. Anda merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Sangat Setuju

27. Anda selalu datang tepat waktu.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat Setuju

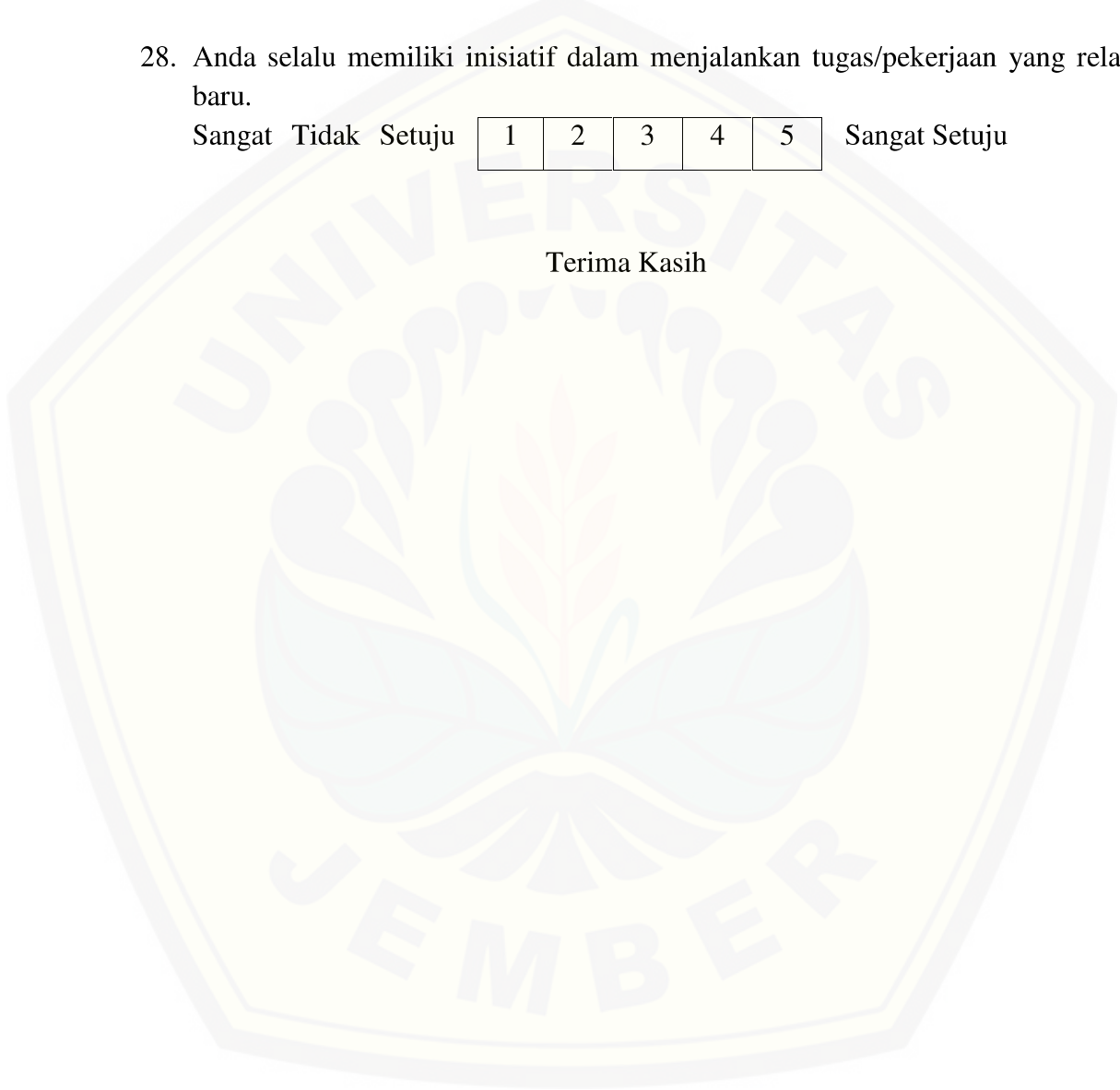
28. Anda selalu memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relative baru.

Sangat Tidak Setuju

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat Setuju

Terima Kasih



1. Uji Validitas

X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,254	,514**	,670**	,583**	,361**	,735**
	Sig. (2-tailed)		,072	,000	,000	,000	,009	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,254	1	,408**	,230	,479**	,317*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,072		,003	,104	,000	,024	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,514**	,408**	1	,585**	,364**	,332*	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,009	,017	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,670**	,230	,585**	1	,516**	,349*	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,104	,000		,000	,012	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	,583**	,479**	,364**	,516**	1	,432**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000		,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	,361**	,317*	,332*	,349*	,432**	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,009	,024	,017	,012	,002		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,735**	,670**	,714**	,724**	,771**	,695**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	51	51	51	51	51	51	51

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

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

X2

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,584**	,412**	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000
	N	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,584**	1	,704**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,412**	,704**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,762**	,913**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

X3

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,626**	,491**	,436**	,602**	,786**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	,626**	1	,563**	,665**	,791**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

	N	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	,491**	,563**	1	,552**	,574**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	,436**	,665**	,552**	1	,818**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	,602**	,791**	,574**	,818**	1	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,786**	,878**	,768**	,815**	,901**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51

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

X4

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	,616**	,497**	,358**	,780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,010	,000
	N	51	51	51	51	51
X4.2	Pearson Correlation	,616**	1	,496**	,525**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X4.3	Pearson Correlation	,497**	,496**	1	,575**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X4.4	Pearson Correlation	,358**	,525**	,575**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,000

N		51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,780**	,861**	,771**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N		51	51	51	51	51

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

X5

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	1	,630**	,809**	,915**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51
X5.2	Pearson Correlation	,630**	1	,605**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51
X5.3	Pearson Correlation	,809**	,605**	1	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,915**	,840**	,908**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

X6

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	TOTAL
X6.1	Pearson Correlation	1	,767**	,672**	,934**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51
X6.2	Pearson Correlation	,767**	1	,541**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000

	N	51	51	51	51
X6.3	Pearson Correlation	,672**	,541**	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,934**	,880**	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51

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

Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,453**	,442**	,479**	,778**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	,453**	1	,345*	,511**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,001		,013	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	,442**	,345*	1	,496**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,013		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	,479**	,511**	,496**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,778**	,747**	,739**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51

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

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

2. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	3

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

X4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

X5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	3

X6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

3. Uji Asumsi Klasik:

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43727492
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,093
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
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.

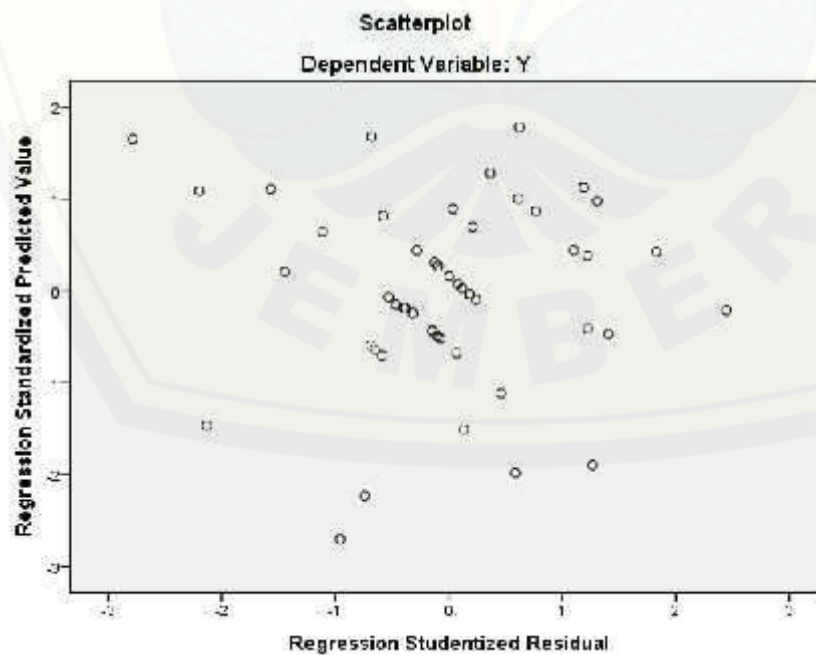
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,370	2,496		1,751	,087		
X1	,034	,110	,058	,309	,758	,356	2,809
X2	-,134	,162	-,119	-,827	,413	,601	1,665
X3	,067	,118	,104	,564	,575	,364	2,747
X4	,377	,155	,436	2,424	,020	,384	2,603
X5	,155	,161	,129	,966	,340	,698	1,433
X6	,284	,157	,225	1,813	,077	,808	1,237

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heterokedastisitas



4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,370	2,496		1,751	,087
X1	,034	,110	,058	,309	,758
X2	-,134	,162	-,119	-,827	,413
X3	,067	,118	,104	,564	,575
X4	,377	,155	,436	2,424	,020
X5	,155	,161	,129	,966	,340
X6	,284	,157	,225	1,813	,077

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,452	,378	1,53214

a. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X1, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

b. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,370	2,496		1,751	,087
X1	,034	,110	,058	,309	,758
X2	-,134	,162	-,119	-,827	,413

X3	,067	,118	,104	,564	,575
X4	,377	,155	,436	2,424	,020
X5	,155	,161	,129	,966	,340
X6	,284	,157	,225	1,813	,077

a. Dependent Variable: Y

c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,339	6	14,223	6,059	,000 ^b
	Residual	103,288	44	2,347		
	Total	188,627	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X5, X2, X1, X4, X3

Rekapitulasi Kuisisioner

Responden	Lingkungan Kerja (X1)						JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	4	5	5	4	4	27
2	5	4	5	5	4	4	27
3	5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	2	22
5	3	3	3	4	4	3	20
6	4	5	5	4	5	3	26
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	4	3	3	4	21
9	3	3	4	4	3	4	21
10	4	5	4	4	5	4	26
11	4	5	4	4	3	4	24
12	4	5	4	5	4	4	26
13	4	3	4	4	4	2	21
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	4	5	5	5	29
16	3	5	4	4	4	3	23
17	4	5	4	4	4	3	24
18	5	1	4	5	4	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	5	5	5	5	29
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	5	5	5	5	5	29
25	4	5	4	4	4	2	23
26	3	3	4	4	3	3	20
27	4	3	2	3	4	4	20
28	4	5	4	5	5	4	27
29	4	5	4	5	5	4	27
30	4	5	4	5	5	4	27
31	5	5	5	5	5	5	30

32	4	3	5	5	4	4	25
33	4	5	5	4	4	4	26
34	3	3	4	4	3	2	19
35	4	5	5	4	5	5	28
36	4	5	5	4	4	4	26
37	5	5	5	5	5	3	28
38	5	5	5	5	5	1	26
39	4	5	4	4	5	5	27
40	4	5	4	4	4	3	24
41	4	2	4	4	4	2	20
42	4	3	4	5	5	4	25
43	4	4	4	4	3	3	22
44	5	5	4	5	5	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	5	4	4	4	26
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	5	4	5	4	3	25
49	4	4	3	3	5	3	22
50	4	5	4	4	4	4	25
51	5	5	5	5	5	5	30

Responden	Penilaian Risiko (X2)			JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	5	4	13
6	5	5	4	14
7	3	3	3	9
8	4	4	4	12
9	4	3	4	11
10	5	4	2	11
11	3	3	3	9
12	4	5	4	13
13	3	5	5	13

14	4	4	5	13
15	5	5	5	15
16	4	4	3	11
17	4	5	5	14
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	4	5	5	14
23	4	5	5	14
24	4	5	5	14
25	4	3	3	10
26	3	4	3	10
27	4	4	4	12
28	3	4	4	11
29	3	2	3	8
30	3	4	4	11
31	5	5	5	15
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	4	3	4	11
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	5	5	14
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	3	3	3	9
44	4	4	4	12
45	4	5	4	13
46	4	4	4	12
47	5	5	5	15
48	5	5	4	14
49	4	4	3	11

50	4	4	4	12
51	4	4	4	12

Responden	Aktivitas Pengendalian (X3)					JUMLAH
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	2	3	4	4	3	16
6	3	5	5	5	5	23
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	4	5	4	19
9	4	3	4	3	3	17
10	4	5	5	5	4	23
11	4	5	4	4	4	21
12	4	5	4	4	5	22
13	4	3	5	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	4	5	23
16	4	4	3	4	4	19
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	4	5	5	24
25	4	3	4	4	4	19
26	4	4	4	3	3	18
27	5	5	5	4	5	24
28	4	4	3	4	4	19
29	4	5	5	4	5	23
30	4	4	3	4	4	19

31	5	5	5	5	5	25
32	3	4	4	4	4	19
33	5	5	5	4	4	23
34	2	4	2	4	4	16
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	5	4	5	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	5	5	24
40	4	5	5	5	5	24
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	4	4	23
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	5	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	3	5	5	5	5	23
49	2	3	3	3	3	14
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	4	5	5	24

Responden	Informasi dan Komunikasi (X4)				JUMLAH
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	
1	5	5	4	4	18
2	5	5	4	4	18
3	5	5	4	4	18
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	5	5	4	4	18
7	3	3	3	3	12
8	3	4	4	3	14
9	3	4	5	5	17
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16

12	4	5	4	4	17
13	3	1	4	5	13
14	4	5	4	5	18
15	4	5	4	5	18
16	3	4	3	5	15
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	5	4	4	17
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15
26	3	2	3	2	10
27	3	4	4	4	15
28	4	3	4	4	15
29	4	3	4	3	14
30	4	3	4	4	15
31	5	5	4	5	19
32	4	5	4	4	17
33	3	4	4	4	15
34	3	4	3	4	14
35	4	5	4	5	18
36	4	4	4	5	17
37	5	5	5	5	20
38	3	5	5	5	18
39	4	5	5	5	19
40	4	4	4	4	16
41	3	4	3	4	14
42	4	4	3	4	15
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	4	19

48	3	3	4	3	13
49	3	3	3	3	12
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16

Responden	Pengawasan (X5)			JUMLAH
	X5.1	X5.2	X5.3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	3	11
6	5	4	5	14
7	3	3	3	9
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	5	4	4	13
11	3	4	3	10
12	3	4	4	11
13	5	5	5	15
14	3	4	3	10
15	4	5	4	13
16	4	5	4	13
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	5	4	13
23	4	5	4	13
24	4	5	4	13
25	4	4	4	12
26	2	2	2	6
27	5	4	4	13
28	4	5	4	13

29	4	4	4	12
30	4	5	4	13
31	5	5	5	15
32	3	4	3	10
33	4	4	4	12
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	5	13
37	5	5	5	15
38	3	3	3	9
39	4	4	5	13
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	3	3	3	9
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	4	4	5	13
48	4	4	4	12
49	3	3	3	9
50	4	4	4	12
51	4	5	4	13

Responden	Pengalaman Kerja (X6)			JUMLAH
	X6.1	X6.2	X6.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	4	4	4	12
5	5	5	5	15
6	5	4	5	14
7	3	3	3	9
8	4	5	5	14
9	5	4	5	14

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

46	5	5	5	15
47	5	5	4	14
48	5	5	5	15
49	4	4	5	13
50	5	4	5	14
51	5	5	5	15

Responden	Kinerja Karyawan (Y)				JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	4	5	4	4	17
7	3	3	3	3	12
8	4	5	3	3	15
9	4	5	4	4	17
10	4	5	4	3	16
11	4	5	4	4	17
12	4	5	5	5	19
13	4	5	4	5	18
14	5	5	4	5	19
15	5	5	4	4	18
16	4	5	4	4	17
17	4	4	4	3	15
18	4	4	3	5	16
19	4	4	4	4	16
20	5	5	4	5	19
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	4	5	3	4	16
24	4	5	3	4	16
25	4	3	4	4	15
26	3	4	3	3	13

27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	17
29	4	4	4	4	16
30	4	4	5	4	17
31	4	4	4	4	16
32	4	5	5	4	18
33	4	4	4	4	16
34	2	5	4	5	16
35	5	5	4	5	19
36	4	5	4	4	17
37	5	5	5	5	20
38	4	5	4	4	17
39	5	5	4	5	19
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	3	4	15
43	3	4	4	4	15
44	4	4	4	3	15
45	5	5	4	4	18
46	5	4	4	4	17
47	4	4	3	4	15
48	4	4	4	4	16
49	3	4	4	4	15
50	4	5	4	4	17
51	4	5	4	5	18

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763

29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663

59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643

87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623

117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." *Biometrika*, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

