



**PENGARUH PERSEPSI ATAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MELAYANI PASIEN  
YANG MENERIMA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN)  
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang)**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Siti Purwati  
NIM 130810301055**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT. Saya persembahkan karya ini untuk:

1. Bapak dan Ibu ku (Ngatriyo dan Senemi) yang teristimewa dan tercinta, dimana beliau selalu mendoakan, menasehati dan memberikan semangat serta dukungan yang tak pernah habis kepadaku.
2. Emak ku tercinta (Dewi) yang tak henti selalu mendukungku dan mendoakan aku.
3. Saudara-saudaraku tersayang yaitu kakakku dan kedua adikku (Purnama, Ana, dan Atma) yang menyemangatiku dan juga mendukungku.
4. Dosen pembimbingku, Indah Purnamawati SE, M.Si, Ak dan Dra. Ririn Irmadariyani, M.Si, Ak yang telah sabar membimbingku dan mengarahkanku dalam mengerjakan tugas akhir ini.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**MOTTO**

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

(Evelyn Underhill)

“Kau tak akan pernah mampu menyebrangi lautan sampai kau berani berpisah dengan daratan”

(Christoper Columbus)

“Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya”

(Magdalena Neuner)

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Purwati

NIM : 130810301055

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rmah Sakit Islam Lumajang)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan instansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 12 Oktober 2017

Yang menyatakan,

Siti Purwati  
NIM. 130810301055

**SKRIPSI**

**PENGARUH PERSEPSI ATAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MELAYANI PASIEN  
YANG MENERIMA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN)  
( Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam Lumajang )**

Oleh  
Siti Purwati  
NIM 130810301055

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak  
Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Ririn Irmadariyani, M.Si, Ak

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang)

Nama Mahasiswa : Siti Purwati

Nomor Induk Mahasiswa : 130810301055

Jurusan : Akuntansi / S1 Akuntansi

Tanggal persetujuan : 10 April 2017

Yang Menyetujui

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak  
NIP. 196910111997022001

Dra. Ririn Irmadariyani, M.Si, Ak  
NIP. 196701021992032002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, SE, M.Si, Ak, CA.  
NIP. 19780927 200112 1002

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI ATAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MELAYANI PASIEN  
YANG MENERIMA JAMINAN KESEHATAN NASIONAL (JKN)  
(STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT ISLAM LUMAJANG)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : Siti Purwati  
**NIM** : 130810301055  
**Jurusan** : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

06 November 2017

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

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : Drs. Wasito, M.Si, Ak : (.....)  
NIP. 196001031991031001

**Sekretaris** : Rochman Effendi, SE, M.Si., Ak : (.....)  
NIP. 197102172000031001

**Anggota** : Bunga Maharani, SE, M.SA : (.....)  
NIP. 198503012010122005

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr.Muhammad Miqdad S.E.,M.M.,Ak.,CA  
NIP. 19710727 199512 1 001

**Siti Purwati**

*Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam Lumajang. Untuk pemilihan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria karyawan yang menangani pasien secara langsung dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji menunjukkan bahwa kualitas pertanyaan kuesioner telah valid dan reliabel. Dari hasil uji normalitas data-data yang digunakan telah terdistribusi normal. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data-data tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hasil uji  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,660 atau 66 % dan sisanya 34% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.



**Siti Purwati**

*Departement of Accounting, Faculty of Economics and Bussines, University of  
Jember*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to examine the effect of control environment variables, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring on employee performance in Lumajang Islamic hospital. For the selection of research samples using purposive sampling is by criteria employees who handle patients directly by using the questionnaire as a means of data collection. The test results show that the quality of the questionnaire question has been valid and reliable. From the normality test results the data used has been normally distributed. The results of the classical assumption test show that the data does not occur multicollinearity and also does not happen heteroskedastisitas. Partially (t test) shows that the controlling environment variable has no effect on employee performance, while risk assessment, controlling activity, information and communication, and monitoring affect to employee performance. R2 test results show that the value of Adjusted R square (R2) shows as much as 0.660 or 66% and the remaining 34% is influenced or explained by other factors not included in this research model.*

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

## RINGKASAN

**Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang);** Siti Purwati, 130810301055, 2017: .....Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan memiliki cara yang berbeda untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya masing-masing. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang dalam menghadapi persaingan bisnis dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sesuai tujuan perusahaan. Perusahaan akan menempuh dengan berbagai cara untuk peningkatan kinerja karyawannya misalnya melalui pengendalian internal. Pengendalian internal yang terstruktur dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Pengendalian internal dirancang dan dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan berikut: keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Terdapat lima komponen dalam pengendalian internal yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Penelitian ini dilakukan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit islam Lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan metode purposive sampling ke bagian divisi pelayanan medis karena divisi ini berhubungan langsung dengan pasien, dengan responden berjumlah 59 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu regresi linear berganda, uji F, uji  $R^2$ , dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**SUMMARY**

*The Effect Of The Perception Of Internal Control On Performance Of Employees In Serving Patients Who Accept The National Health Warranty (JKN) (Case Study On Lumajang Islamic Hospital); Siti Purwati, 130810301055; 2017; .....page; Departement of Accounting, Faculty of Economics and Bussines, University of Jember*

*Companies have different ways to improve the performance of their respective employees. Employees play an important role in carrying out all the activities of the company in order to grow in the face of business competition and maintain the company's survival according to company goals. The company will go through various ways to improve the performance of its employees for example through internal control. Structured internal controls can be used to measure the quality of employee performance. Internal controls are designed and influenced by the activities of boards of commissioners, management or other employees to provide reasonable assurance about achieving the following objectives: reliability of financial statements, efficiency and effectiveness of operations, compliance with applicable laws and regulations. Five components in internal control are : control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring. The study was conducted on the medical services division at Lumajang Islamic Hospital.*

*This research uses quantitative approach. Researchers use purposive sampling method to the division of medical services because this division is directly related to the patient, with respondents amounted to 59 respondents. This study uses questionnaires as a means of data collection. The method used to test the hypothesis is multiple linear regression, F test, R2 test, and t test. The results of this study indicate that the control environment does not affect the performance of employees, while risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring affect the employee performance.*

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang). Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho, dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik;
2. Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,MM.,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik
4. Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak. selaku Dosen Pembimbing Utama, serta Dra. Ririn Irmadaryani, M.Si, Ak. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah mengajarkan ilmu pengetahuannya selama penulis berada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember;
6. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ngatriyo dan Ibu Senemi yang telah memberikan dukungan, kasih sayang serta juga pelajaran hidup yang membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik;
7. Emakku tersayang Ibu Dewi yang selalu mendukungku dan selalu mendoakan yang terbaik untukku.
8. Ketiga saudara yang sangat saya sayangi, Moch. Hari Purnama, Siti Anawiah dan Atmatus Sholekha yang senantiasa memberikan semangat dan kasih sayang;

9. Keluarga besar sindang reret tercinta, yang memberikan banyak kisah, drama dan kenangan. Terimakasih buat mbak-mbak kosan (mbak Va, mbak Ye, mbak Kik, mbak Nin, mbak yasin) yang memberi nasehat serta mensupport adek-adeknya selama ini, dan juga sahabat dari SMA sampai kuliah yang tinggal dalam satu kosan (Empep, Masitoh, Tyas). Terimakasih untuk semuanya aku sayang kalian.
10. Terimakasih juga buat kamu Elekkk (Tri Handoko) yang selalu menyemangatiku juga sabar menemaniku selama ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuanganku Galuh, Avi, dan Levi yang selalu membantu, menyemangati serta mendukungku, kalian adalah sahabat terkoplak.
12. Konco Gonjang-ganjing yang selalu ada disaat sedih maupun senang. Susah bareng seneng bareng. Gonjang ganjing sebuah nama yang tidak tahu terinspirasi dari mana, dan nama adalah sebuah doa. Jadi kita akan membuat dunia gonjang-ganjing langit kelap-kelip. (Levi, Yashinta, Tyas, Nina, Kresna, Wawan, Wati, Dana, Ipe, Hakim)
13. Makasih kepada Cafe Kolong yang memberikan inspirasi dan tempat untuk menjernihkan pikiran.
14. Seluruh karyawan dan karyawan Rumah Sakit Islam Lumajang, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya yang baik.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 13 Oktober 2017

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>x</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 Goal Setting Theory .....	<b>9</b>
<b>2.2 Persepsi</b> .....	<b>9</b>
2.2.1 Bentuk-bentuk Persepsi .....	<b>10</b>
<b>2.3 Pengendalian Internal</b> .....	<b>10</b>
2.3.1 Tujuan Pengendalian Internal .....	<b>11</b>

2.3.2	Komponen Pengendalian Internal .....	13
<b>2.4</b>	<b>Kinerja Karyawan .....</b>	<b>18</b>
2.4.1	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	19
2.4.2	Indikator Penilaian Kinerja .....	20
<b>2.5</b>	<b>Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) .....</b>	<b>21</b>
<b>2.6</b>	<b>Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>22</b>
<b>2.7</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>23</b>
<b>2.8</b>	<b>Hipotesis .....</b>	<b>23</b>
2.8.1	Pengaruh Persepsi Atas Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.8.2	Pengaruh Persepsi Atas Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.8.3	Pengaruh Persepsi Atas Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.8.4	Pengaruh Persepsi Atas Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.8.5	Pengaruh Persepsi Atas Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1</b>	<b>Rancangan Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2</b>	<b>Objek Penelitian .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel .....</b>	<b>30</b>
<b>3.4</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>31</b>
3.4.1	Jenis Pengumpulan Data .....	31
3.4.2	Sumber Data .....	31
<b>3.5</b>	<b>Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>32</b>
<b>3.6</b>	<b>Metode Analisis Data .....</b>	<b>36</b>
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	36

<b>3.7 Uji Instrumen</b> .....	<b>36</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	37
<b>3.8 Uji Normalitas</b> .....	<b>37</b>
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>38</b>
3.9.1 Uji Multikolinearitas .....	38
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas .....	38
<b>3.10 Uji Hipotesis</b> .....	<b>38</b>
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.10.2 Uji F .....	39
3.10.3 Uji t (Parsial) .....	40
3.10.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	<b>42</b>
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Lumajang .....	42
4.1.2 Deskripsi Responden .....	44
4.1.3 Karakteristik Responden .....	45
<b>4.2 Analisis Deskriptif Statistik</b> .....	<b>48</b>
<b>4.3 Uji Instrumen</b> .....	<b>49</b>
4.3.1 Uji Validitas .....	49
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	51
<b>4.4 Uji Normalitas</b> .....	<b>52</b>
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>52</b>
4.5.1 Uji Multikolinearitas .....	53
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	53
<b>4.6 Uji Hipotesis</b> .....	<b>55</b>
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	55



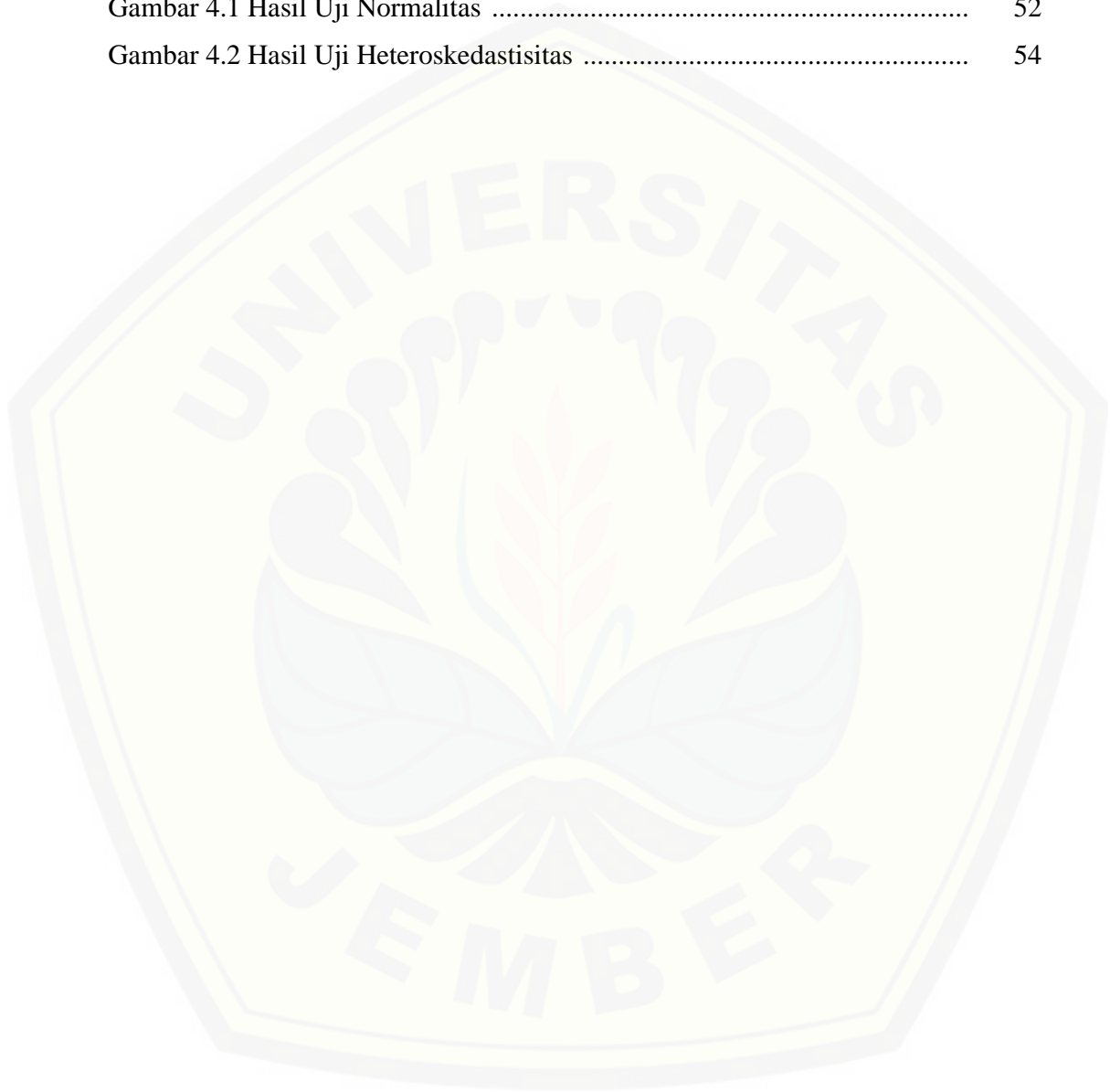
4.6.2 Uji F .....	56
4.6.3 Uji t .....	57
4.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59
<b>4.7 Pembahasan .....</b>	<b>60</b>
4.7.1 Pengaruh Persepsi Atas Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
4.7.2 Pengaruh Persepsi Atas Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.7.3 Pengaruh Persepsi Atas Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.7.4 Pengaruh Persepsi Atas Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan .....	63
4.7.5 Pengaruh Persepsi Atas Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
<b>BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Keterbatasan .....</b>	<b>66</b>
<b>5.3 Saran.....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pasien RSIL .....	5
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	47
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Statistik .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Jumlah Pasien RSIL .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat penyedia layanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, diantaranya dalam bentuk perawatan, pemeriksaan, pengobatan, tenaga medis, dan diagnosis lainnya yang dibutuhkan oleh pasien. Paradigma baru pelayanan kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap sesuai dengan kode etik profesi dan medis. Dalam era globalisasi ini rumah sakit berkewajiban untuk memberikan standar mutu pelayanan yang berkualitas dan dituntut memiliki kemampuan di berbagai bidang seperti bidang keuangan, bidang pemasaran, operasional dan sumber daya manusia. Dapat berjalannya operasional rumah sakit yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik. Terutama kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dipengaruhi berbagai macam faktor-faktor diantaranya pengendalian internal (Maharani, 2015).

Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan dan mengukur sumber daya pada suatu organisasi. Pengendalian internal berperan sangat penting untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan (*fraud*). Menurut Kurniawan (2012:102) Pengendalian Internal adalah suatu proses yang efektivitasnya dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan. Di dalam pengendalian internal ini terdapat lima komponen pengendalian internal yaitu, lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Dengan adanya pengendalian internal yang baik akan menunjang pemantauan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terhindar dari kecurangan dan ketidaklayakan kualitas pelayanannya.

Pengendalian internal yang terstruktur dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanannya pada pasien-pasien di rumah sakit. Kualitas pelayanan yang diharapkan adalah kualitas pelayanan yang merata kepada semua lapisan masyarakat, tanpa adanya diskriminasi serta berhak untuk menentukan sendiri pelayanan kesehatan yang diperlukan untuk dirinya, sesuai dengan UU No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan. Oleh karena itu, hak hidup sehat setiap warga negaranya menjadi kewajiban serta tanggung jawab pemerintah yang kemudian direalisasikan melalui jaminan kesehatan bagi seluruh warga negara (Putri dan Kadek 2016).

Program pemerintah dalam bentuk jaminan sosial di bidang kesehatan yaitu Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) ini diselenggarakan melalui mekanisme Asuransi Kesehatan Sosial yang bersifat wajib berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tujuan SJSN adalah agar masyarakat Indonesia terlindungi dalam sistem asuransi, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak.

BPJS merupakan transformasi dari empat badan usaha milik negara (BUMN) yaitu PT. Askes, Jamsostek, Taspen dan Asabri. Pelayanan kesehatan adalah subsistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan) dengan sasaran masyarakat (Notoatmodjo, 2011:13). Pelayanan kesehatan berhubungan langsung dengan kinerja dari karyawan-karyawan kesehatan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan.

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan

aktivitasnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya tanpa didukung oleh tenaga kerja yang memadai. Untuk itu maka pimpinan perusahaan harus selalu berusaha terus meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veitzhal, 2003). Prawirosentono (2008:2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing baik kualitas maupun kuantitas kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan dengan variabel independennya terdiri dari lima komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian tersebut lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Tanjung Pinang dan Bintan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit

Jember Klinik yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

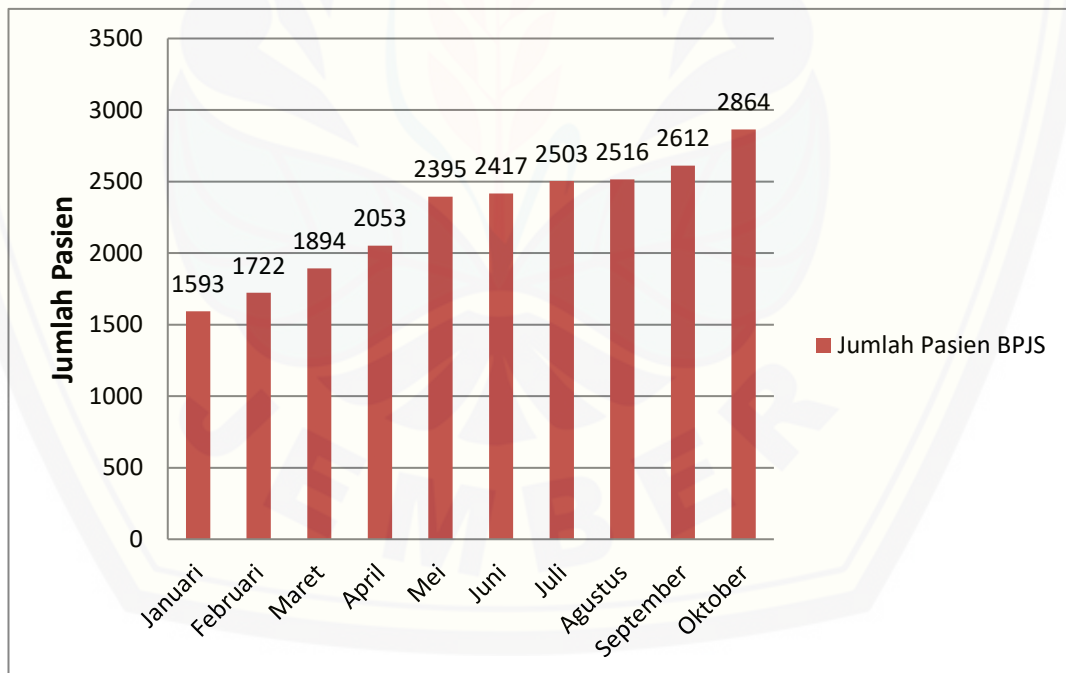
Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional karena masih mengalami beberapa permasalahan atau kendala-kendala yang timbul dari program pemerintah yang satu ini. Banyak kasus terjadinya penolakan pasien alasannya karena *platform* untuk pasien BPJS sudah habis, terdapat keluhan mengenai pelayanan yang berbeda antara pasien BPJS dengan pasien reguler (Putri *et al.* 2016). Beberapa pasien juga banyak yang masih bingung mengenai sistem rujukan yang ditetapkan dalam BPJS Kesehatan. Begitu pula dengan pasien yang mengeluh biaya kesehatan yang dulu seluruhnya terinci saat masih berupa PT Jamsostek, sekarang banyak yang tidak terinci saat sudah berubah menjadi BPJS (Firdaus dan Dewi 2015). Masyarakat yang menjadi pasien peserta BPJS seharusnya mendapatkan pelayanan yang baik dan setara dengan pasien reguler. Namun dalam penerapannya, masih terdapat masyarakat yang tidak mendapatkan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin melakukan pengujian tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien-pasien tersebut di Rumah Sakit Islam Lumajang dengan lokasi di jalan Kyai Muksin nomor 19, Tompokersan, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Rumah Sakit Islam Lumajang merupakan salah satu rumah sakit swasta di Lumajang yang bermodel Rumah Sakit Umum (RSU). Rumah Sakit Islam memiliki tujuan untuk mewujudkan pelayanan dan sarana kesehatan yang berkualitas. Peneliti memilih Rumah Sakit Islam Lumajang karena sebelumnya tidak pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima Jaminan

Kesehatan Nasional (JKN). Berikut data jumlah pasien dari bulan Januari sampai Oktober dari tahun 2017:

Tabel 1.1 Jumlah Pasien RSIL Januari-Oktober

	Jumlah Pasien Reguler	Jumlah Pasien BPJS (JKN)
Januari	1504	1593
Februari	1493	1722
Maret	1548	1894
April	1694	2053
Mei	1824	2395
Juni	2036	2417
Juli	2213	2503
Agustus	2476	2516
September	2563	2612
Oktober	2651	2864



Gambar 1.1 Jumlah Pasien JKN 10 Bulan Terakhir tahun 2017

(Sumber: Rumah Sakit Islam Lumajang)

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pasien yang menerima JKN atau BPJS mengalami peningkatan setiap bulannya. Peningkatan jumlah pasien setiap bulannya tersebut dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit



Islam Lumajang dipercaya masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik terhadap pasien sehingga pasien merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Lumajang.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian ulang mengenai penelitian pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komponen COSO yang terdiri dari lima komponen, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Penggunaan komponen COSO karena pengendalian internal ini diterima secara luas dan dapat diterapkan sebagai peraturan dan kebijakan, dan kedua hal tersebut hampir pasti ada dalam setiap bentuk badan usaha (Romney dan Paul, 2015:230).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang).**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi atas lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang?
2. Apakah persepsi atas penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang?
3. Apakah persepsi atas aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang?

4. Apakah persepsi atas informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang ?
5. Apakah persepsi atas pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi atas lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi atas penilaian risiko terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi atas aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi atas informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi atas pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima bantuan JKN di Rumah Sakit Islam Lumajang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

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

a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi Manajer Rumah Sakit Islam Lumajang

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Lumajang.

c. Bagi Karyawan Rumah Sakit Islam Lumajang

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

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan suatu bukti empiris bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima JKN.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka meliputi tinjauan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yaitu dengan cara mengumpulkan teori-teori yang telah ada yang sesuai dan berkaitan dengan masalah yang dibahas tersebut. Adapun landasan teori sebagai tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian antara lain :

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi (Locke, 1978). *Goal Setting Theory* menekankan pada hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu semakin seseorang individu mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja individu tersebut. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2008:212). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tujuan (sasaran) yang spesifik berkinerja lebih baik dibanding dengan orang yang tidak memiliki sasaran jelas (Verbeeten, 2008).

### 2.2 Persepsi

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa, dan pencium (Slameto, 2010: 102).

Menurut (Walgito, 2010: 99) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses

tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Berdasarkan dari pengertian persepsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu pesan atau informasi yang masuk ke dalam otak manusia melalui alat inderanya yang kemudian melahirkan pendapat-pendapat tertentu tentang suatu objek.

## 2.2.1 Bentuk-Bentuk Persepsi

Persepsi secara umum merupakan suatu tanggapan terhadap suatu objek yang dilihat. Bentuk-bentuk persepsi adalah pandangan yang berdasarkan penilaian terhadap suatu objek yang terjadi, kapan saja dan dimana saja jika stimulus mempengaruhinya. Dengan demikian dapat diketahui ada dua bentuk persepsi menurut Walgito (2010:103) yaitu yang bersifat positif dan negatif.

### 1. Persepsi Positif

Persepsi positif yaitu persepsi atau pandangan terhadap suatu objek dan menuju pada suatu keadaan dimana subjek yang mempersepsikan cenderung menerima objek yang ditangkap karena sesuai dengan pribadinya.

### 2. Persepsi Negatif

Persepsi negative yaitu persepsi atau pandangan terhadap suatu objek dan menunjukkan pada keadaan dimana subjek yang mempersepsikan cenderung menolak objek yang ditangkap karena tidak sesuai dengan pribadinya.

## 2.3 Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah suatu proses yang efektivitasnya dipengaruhi oleh aktivitas dewan komisaris, manajemen atau pegawai lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan-tujuan berikut: keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Kurniawan, 2012:102).

Menurut Hall (2007:181) sistem pengendalian internal terdiri atas berbagai kebijakan, praktik, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai empat tujuan umumnya: 1) menjaga aktiva perusahaan, 2) memastikan akurasi dan keandalan catatan serta informasi akuntansi, 3) mendorong efisiensi dalam

operasional perusahaan, 4) mengukur kesesuaian dengan kebijakan serta prosedur yang ditetapkan oleh pihak manajemen.

Sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya (Arens *et al.*, 2013:316). Sistem pengendalian internal menjalankan tiga fungsi penting, sebagai berikut: 1) pengendalian preventif: pengendalian yang mencegah masalah sebelum timbul; 2) pengendalian detektif: pengendalian yang didesain untuk menemukan masalah pengendalian yang tidak terelakkan; 3) pengendalian korektif: pengendalian yang mengidentifikasi dan memperbaiki masalah serta memperbaiki dan memulihkan dari kesalahan yang dihasilkan (Romney dan Paul, 2015:227).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu tindakan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dari entitas tersebut mengenai keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan hukum yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi untuk menjaga aktiva perusahaan. Tindakan tersebut dapat berupa kebijakan, praktik, prosedur, maupun metode-metode.

### 2.3.1 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal menurut Arens *et al.* (2013:308) menyatakan bahwa manajemen memiliki tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu :

#### a. Reliabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggungjawab untuk menyiapkan laporan bagi para pemangku kepentingan seperti, investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi yang disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut. Mulyadi (2001:164) menjelaskan maksud dari reliabilitas pelaporan keuangan yaitu bahwa data akuntansi yang teliti dan andal sangat diperlukan organisasi karena mencerminkan

keadaan organisasi yang sebenarnya dan mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh manajemen.

b. Efisiensi dan efektivitas operasi

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

c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

Pengendalian internal dibuat agar para pekerja atau karyawan dalam perusahaan mentaati peraturan pada hukum yang berlaku. Beberapa peraturan ada yang terkait dengan akuntansi secara tidak langsung, misalnya perlindungan terhadap lingkungan dan hukum hak sipil, dan yang berkaitan erat dengan akuntansi misalnya peraturan pajak penghasilan dan kecurangan. Mulyadi (2001:164) menjelaskan bahwa setiap melakukan kegiatan harus selalu berpegang teguh pada kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah dilakukan oleh manajemen.

Tujuan pengendalian berdasarkan Susanto (2008:88), yang diistilahkan sebagai alasan utama dilakukannya pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan setiap aktivitas (sistem informasi dan sistem operasi) akan dicapai.
- b. Untuk mengurangi risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan karena kejahatan, bahaya atau kerugian yang disebabkan oleh penipuan, kecurangan, penyimpangan, penyelewengan dan penggelapan.
- c. Untuk memberikan jaminan yang meyakinkan dan dapat dipercaya bahwa semua tanggung jawab hukum telah dipenuhi.

## 2.3.2 Unsur (Komponen) Sistem Pengendalian Internal

Latar belakang diciptakannya model-model pengendalian adalah karena tidak adanya keseragaman sehingga antara masing-masing organisasi melaksanakan berbagai kegiatan pengendalian yang berbeda-beda karena tidak adanya pedoman yang dapat digunakan dan dengan demikian akan menyulitkan bagi auditor internal maupun eksternal untuk melakukan evaluasi terhadap pengendalian (Kurniawan, 2012:107). Sistem pengendalian internal menurut COSO (*Commitee of Sponsoring Organization*) Arens *et al* (2013:316) terdiri dari lima komponen, yaitu:

### a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi keempat komponen lainnya. Tanpa lingkungan pengendalian yang efektif, keempat komponen lainnya mungkin tidak akan menghasilkan pengendalian internal yang efektif, tanpa menghiraukan kualitasnya. Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian internal serta arti pentingnya bagi entitas.

Kurniawan (2012:108) mendefinisikan lingkungan pengendalian adalah kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Messier *et al.* (2014:195) mendefinisikan ruang lingkup pengendalian adalah dasar untuk semua komponen lain dari pengendalian intern yang menyediakan disiplin dan struktur.

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

#### 1. Integritas dan Nilai Etika

Integritas dan nilai-nilai etis 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 tidak jujur, ilegal dan tidak etis. Ini juga meliputi pengkomunikasian nilai-nilai entitas dan standar perilaku kepada para karyawan melalui pernyataan kebijakan, kode perilaku dan teladan. Kurniawan (2012:109) menjelaskan bahwa keberadaan perilaku-perilaku 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.

## 2. Komitmen Terhadap Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mendefinisikan pekerjaan seseorang. Komitmen pada kompetensi meliputi pertimbangan manajemen tentang tingkat kompetensi bagi pekerjaan tertentu, dan bagaimana tingkatan tersebut diterjemahkan menjadi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Messier *et al.* (2014:196) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menentukan pekerjaan individual. Manajemen harus menentukan tingkat kompetensi untuk pekerjaan tertentu dan menerjemahkannya ke tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ditentukan.

## 3. Partisipasi Dewan Direksi dan Komisaris atau Komite Audit

Dewan komisaris berperan penting dalam tata kelola korporasi yang efektif karena memikul tanggung jawab akhir untuk memastikan bahwa manajemen telah mengimplementasikan pengendalian internal dan proses pelaporan keuangan yang layak. Dewan komisaris yang efektif independen dengan manajemen, dan para anggotanya terus meneliti dan terlibat dalam aktifitas manajemen. Meskipun mendelegasikan tanggung jawabnya atas pengendalian internal kepada manajemen, dewan harus secara teratur menilai pengendalian tersebut. Selain itu, dewan yang aktif dan objektif sering kali juga dapat mengurangi kemungkinan bahwa manajemen mengesampingkan pengendalian yang ada. Kurniawan (2012:110) menjelaskan bahwa dewan direksi dan komite audit yang efektif, terutama dalam organisasi swasta, merupakan suatu yang fundamental di dalam lingkungan pengendalian yang baik karena dengan

adanya dewan direksi dan komite audit yang bekerja dengan maksimal didalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas manajemen maka hal ini akan mendorong pihak manajemen untuk bekerja sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.

#### 4. Filosofi Manajemen dan Gaya Operasi

Manajemen melalui aktivitasnya, memberikan isyarat yang jelas kepada para karyawan tentang pentingnya pengendalian internal. Filosofi dan gaya operasi manajemen menjangkau tentang karakteristik yang luas. Karakteristik tersebut meliputi: pendekatan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan memantau risiko usaha, sikap dan tindakan pimpinan perusahaan untuk mencapai anggaran laba dan sasaran operasi lainnya serta pelaporan keuangan. Menurut Kurniawan (2012:110) menjelaskan bahwa filosofi dan gaya operasi manajemen dalam mengambil keputusan yang beresiko dan sejauh apa penekanan manajemen atas pencapaian target-target keuangan yang ditetapkan.

#### 5. Struktur Organisasi

Struktur organisasional entitas menentukan garis-garis tanggung jawab dan kewenangan yang ada. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat mempelajari pengelolaan dan unsur-unsur fungsional bisnis serta melihat bagaimana pengendalian diimplementasikan.

Messier *et al.* (2014:196) 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.

#### 6. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia

Aspek paling penting dari pengendalian internal adalah personil. Jika para karyawan kompeten dan bisa dipercaya, pengendalian lainnya dapat diabaikan, dan laporan keuangan yang andal masih akan dihasilkan. Orang-orang yang tidak kompeten atau tidak jujur bisa merusak sistem meskipun ada banyak pengendalian yang diterapkan. Orang-orang yang jujur dan efisien mampu mencapai kinerja

yang tinggi meskipun hanya ada segelintir pengendalian yang lain untuk mendukung mereka. Akan tetapi, orang-orang yang kompeten dan terpercaya sekalipun bisa saja memiliki kekurangan. Pentingnya personil yang kompeten dan terpercaya dalam mengadakan pengendalian yang efektif, maka metode untuk mengevaluasi, melatih dan memberi kompensasi kepada personil itu merupakan bagian yang penting dari pengendalian internal. Kurniawan (2012:110) menjelaskan bahwa dalam menciptakan pengendalian internal yang efektif maka praktek dan kebijakan di bidang sumber daya manusia harus ditetapkan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan jaminan bahwa pegawai di dalam organisasi memiliki tingkat integritas, nilai-nilai etika dan kompetensi yang diperlukan.

## b. Penilaian Risiko

Perusahaan harus melakukan penilaian risiko (*risk assesment*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola berbagai risiko-risiko yang relevan yang berkaitan dengan laporan 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. Menurut Arens *et al.*(2006:379) 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 dilakukan untuk *manage* risiko.

Menurut Romney dan Paul (2015:238) manajemen harus mengidentifikasi dan menganalisis risiko untuk menentukan cara risiko-risiko seharusnya dikelola. Manajemen juga harus mengidentifikasi dan menilai perubahan-perubahan yang dapat secara signifikan berdampak pada sistem pengendalian internal.

## c. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk

menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Menurut Arens *et al.* (2006:380) aktivitas pengendalian meliputi:

1. Pemisahan tugas yang memadai.
2. Otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas.
3. Dokumen dan catatan yang memadai.
4. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan.
5. Pemeriksaan kinerja secara independen.

Menurut Hall (2007:190) aktivitas pengendalian adalah berbagai prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat telah diambil untuk mengatasi risiko perusahaan yang telah diidentifikasi. Aktivitas pengendalian dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang berbeda: pengendalian komputer dan pengendalian fisik.

#### d. Informasi dan Komunikasi

Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen juga pada pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan untuk diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut. Di dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengkomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu. Menurut Arens *et al.* (2006:381) tujuan audit terkait transaksi yang harus dipenuhi :

1. Keterjadian
2. Kelengkapan
3. Akurasi
4. Pemindahbukuan dan pengikhtisaran
5. Klasifikasi
6. Waktu

Menurut Hall (2007:190) menjelaskan bahwa suatu sistem informasi akuntansi terdiri atas berbagai *record* dan metode yang digunakan untuk melakukan, mengidentifikasi, menganalisis, mengklasifikasi, dan mencatat berbagai transaksi perusahaan serta untuk menghitung berbagai aktiva dan kewajiban yang terkait di dalamnya. Kualitas informasi yang dihasilkan oleh

sistem informasi akuntansi berdampak pada kemampuan pihak manajemen untuk mengambil tindakan serta membuat keputusan dalam hubungannya dengan operasional perusahaan, serta membuat laporan keuangan yang andal.

#### e. Pemantauan

Pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi. Informasi yang dinilai ini berasal dari berbagai sumber, termasuk studi atas pengendalian internal yang ada, laporan auditor internal, pelaporan pengecualian tentang aktivitas pengendalian, laporan dari pembuat peraturan seperti badan pengatur bank, umpan balik dari personil operasional, dan keluhan pelanggan tentang jumlah tagihan.

Menurut Romney dan Paul (2015:250) bahwa sistem pengendalian internal yang dipilih atau dikembangkan harus diawasi secara berkelanjutan, dievaluasi, dan dimodifikasi, sesuai kebutuhan. Segala kekurangan harus dilaporkan kepada manajemen senior dan dewan direksi. Metode-metode utama dalam pengawasan yaitu menjalankan evaluasi pengendalian internal, implementasi pengawasan yang efektif, menggunakan sistem akuntansi pertanggungjawaban, melacak perangkat lunak dan perangkat bergerak yang dibeli, menjalankan audit berkala, mempekerjakan petugas keamanan komputer dan *chief compliance officer*, menyewa spesialis forensik, memasang perangkat lunak deteksi penipuan dan mengimplementasikan *hotline* penipuan.

## 2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Moehariono (2010:60) mendefinisikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sutrisno (2010:170) mendefinisikan 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 organisasi. Menurut Prawirosentono (2008:2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam melakukan tugas yang menjadi wewenang dan juga tanggungjawabnya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi dari organisasi tersebut secara legal dan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral maupun etika.

#### 2.4.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pasolog (2010:186) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Kemampuan

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

b. Kemauan

Yaitu kemauan untuk ketersediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi

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

d. Teknologi

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

e. Kompensasi

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

f. Kejelasan tujuan

Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

g. Keamanan

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

Mangkunegara (2011:67-68) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut.

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

#### 2.4.2 Indikator Penilaian Kinerja

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

a. Efektivitas dan Efisiensi

Suatu kegiatan dikatakan efektif, apabila tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Tanggung Jawab

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 ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:172) mengemukakan adanya empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik maupun tidak baik mutunya), misalnya pencapaian mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pencapaian mutu hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan waktu, pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekannya.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yaitu berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

c. Waktu Kerja

Waktu kerja menerangkan berapa jumlah absen (tidak hadir) keterlambatan individu pegawai tersebut.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja secara bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

## 2.5 Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) adalah suatu program masyarakat/rakyat dengan tujuan



memberikan kepastian jaminan kesehatan yang menyeluruh bagi setiap rakyat Indonesia agar penduduk Indonesia dapat hidup sehat, produktif dan sejahtera yang sesuai dengan prinsip asuransi sosial dan prinsip equitas. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia sesuai UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial nomor 24 Tahun 2011.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang rumah sakit dengan sampel sebanyak 55 responden dari 4 rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan menunjukkan bahwa komponen pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, risiko pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang keuangan sedangkan aktivitas pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang keuangan. Komponen-komponen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

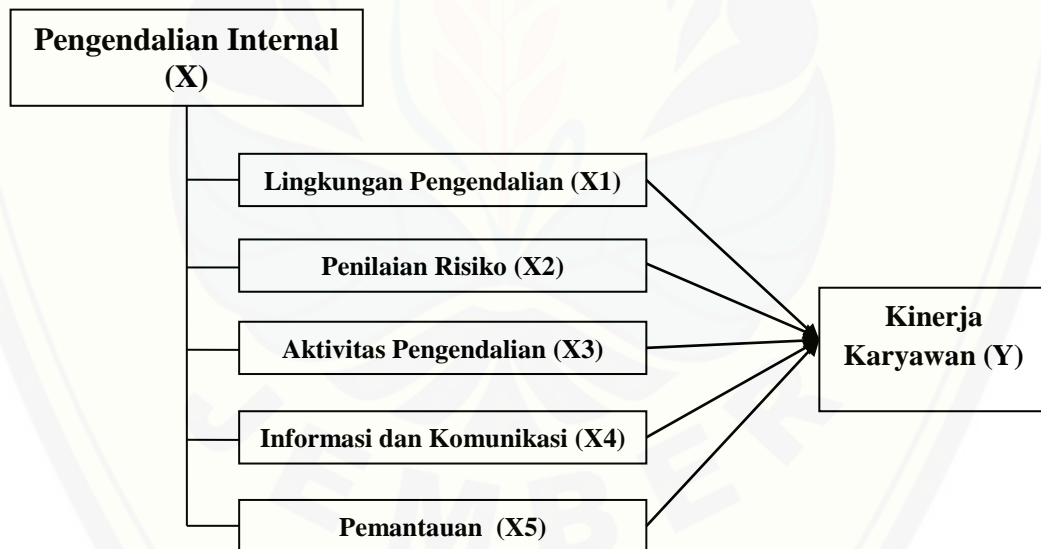
Penelitian yang dilakukan Mayarani (2016) mengenai pengaruh pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Paru Jember menunjukkan bahwa dari hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh komponen-komponen lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, juga informasi dan komunikasi tidak menunjukkan adanya hubungan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komponen lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, dan informasi dan komunikasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan komponen risiko pengendalian, dan pemantauan menunjukkan adanya hubungan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas kabupaten Jember menunjukkan bahwa komponen lingkungan

pengendalian, risiko pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komponen-komponen tersebut maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan penelitian ini menggunakan lima variabel bebas yaitu Lingkungan Pengendalian (*control environment*), Penilaian Risiko (*Risk Assesment*), Aktivitas Pengendalian (*control activity*), Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*), serta Pemantauan (*Monitoring*), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.8 Hipotesis

Sugiyono (2012:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis, perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul karena sifatnya sementara. Berdasarkan

permasalahan dalam penelitian ini, berikut merupakan pengembangan hipotesis yang dilakukan:

## 2.8.1 Pengaruh Persepsi Atas Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi merupakan bentuk penilaian terhadap suatu objek dalam hal ini mengenai lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan itu berarti bahwa karyawan melakukan penilaian mengenai lingkungan pengendalian terhadap kinerja. Jika tujuan dari perusahaan sudah ditetapkan secara jelas maka lingkungan pengendalian akan terbentuk dengan sendirinya, dan jika lingkungan pengendalian di dalam perusahaan baik, maka karyawan akan mencoba untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan karena moral dapat dibentuk dari kebiasaan, seperti membiasakan bersikap jujur, menciptakan integritas dan disiplin pada diri sendiri yang kesemuanya akan meningkatkan aktivitas di perusahaan dengan lingkungan pengendalian yang tinggi sesuai dengan *Goal Setting Theory*, dimana jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Menurut Kurniawan (2012:108) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian adalah kondisi yang ada di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi efektifitas pengendalian internal secara menyeluruh karena komponen ini berpengaruh pada kesadaran masing-masing personil organisasi akan pentingnya pengendalian. Berdasarkan Prawirosentono (2008:2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Lingkungan pengendalian merupakan payung bagi keempat komponen pengendalian internal lainnya. Apabila lingkungan pengendalian berjalan efektif maka keempat komponen lainnya akan menghasilkan pengendalian internal yang efektif. Pengendalian akan mempengaruhi kinerja pada bagian pelayanan, karena dengan adanya pengendalian internal maka karyawan akan menjalankan tugasnya

dengan baik dan juga akan terselesaikan tepat waktu. Pengendalian internal harus ada di setiap organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan pengendalian internal yang baik maka operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh manajemen itu sendiri.

Penelitian Anugerah (2016) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hasil penelitian ke arah positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan pengendalian maka akan meningkat pula kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Penelitian Maharani (2015) bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Berdasarkan uraian di atas maka lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

H1 : Persepsi atas lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.8.2 Pengaruh Persepsi Atas Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan

*Goal Setting Theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal Setting Theory* menekankan pada hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya penetapan tujuan organisasi yang ingin dicapai secara pasti maka karyawan akan terarah dalam melakukan tugasnya, sehingga akan meminimalisir terjadinya risiko. Persepsi atas penilaian risiko terhadap kinerja ini merupakan bentuk penilaian karyawan terhadap penilaian risiko terhadap kinerja. Menurut Romney dan Paul (2015:238) manajemen harus mengidentifikasi dan menganalisis risiko untuk menentukan cara risiko-risiko seharusnya dikelola. Manajemen juga harus mengidentifikasi dan menilai perubahan-perubahan yang dapat secara signifikan berdampak pada sistem pengendalian internal. Prawirosentono (2008: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di dalam semua kegiatan atau aktivitas pada perusahaan pasti memiliki risiko, baik itu yang berkaitan dengan bisnis maupun non bisnis. Tujuan manajemen melakukan penilaian risiko adalah untuk mendeteksi lebih awal akan adanya risiko sehingga risiko tersebut bisa diidentifikasi dan dianalisa. Risiko tersebut jadi bisa diminimalisir atau dihindari. Penilaian risiko yang dilakukan oleh manajemen merupakan bentuk dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Anugerah (2016) menunjukkan bahwa penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maharani (2015) bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H2: Persepsi atas penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.8.3 Pengaruh Persepsi Atas Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan *Goal Setting Theory*, karyawan yang mengetahui sasaran atau tujuan perusahaan akan mempunyai kinerja yang baik dari pada karyawan yang tidak mengetahui sasaran perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka aktivitas pengendalian dari perusahaan tersebut akan baik. Menurut Hall (2007:190) aktivitas pengendalian adalah berbagai prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat telah diambil untuk mengatasi risiko perusahaan yang telah diidentifikasi. Semakin luas aktivitas pengendalian di suatu perusahaan maka akan semakin mudah mengidentifikasi adanya kelemahan di dalam pengendalian internalnya. Bila kelemahan dalam pengendalian internal lebih cepat diidentifikasi dengan baik maka akan lebih optimal untuk melakukan perubahan yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Prawirosentono (2008: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Aktivitas pengendalian dokumentasi dan catatan juga perlu untuk mengurangi kecurangan yang terjadi yang nantinya bisa digunakan sebagai bukti terhadap laporan perusahaan. Aktivitas pengendalian meliputi : pemisahan tugas yang memadai, otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas, dokumen dan catatan yang memadai, pengendalian fisik atas aktiva dan catatan, pemeriksaan kinerja secara independen. Dalam organisasi harus ada pemisahan tugas yang jelas dan tepat sesuai dengan keahlian para karyawan itu sendiri. Apabila pemisahan tugas tersebut telah dilakukan maka tidak akan ada kemungkinan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Juga harus dilakukan penetapan dan *review* indikator serta ukuran kinerja.

Menurut Shoimah (2015) bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.. Penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Persepsi atas aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2.8.4 Pengaruh Persepsi Atas Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hall (2007:190) menjelaskan bahwa suatu sistem informasi akuntansi terdiri atas berbagai *record* dan metode yang digunakan untuk melakukan, mengidentifikasi, menganalisis, mengklasifikasi, dan mencatat berbagai transaksi perusahaan serta untuk menghitung berbagai aktiva dan kewajiban yang terkait di dalamnya. Prawirosentono (2008: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sesuai dengan *goal*

*setting theory* berasumsi bahwa tujuan yang spesifik dan terukur dapat meningkatkan kinerja, maka dengan adanya tujuan organisasi yang jelas maka dengan sendirinya informasi yang dibutuhkan akan baik dan tepat, begitu pula komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan akan berlangsung baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Informasi dan komunikasi sangat penting dalam suatu perusahaan karena informasi merupakan data yang diolah sehingga digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan. Kualitas suatu informasi yang dihasilkan akan berdampak pada kemampuan suatu manajemen dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan operasional perusahaan. Begitu juga dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja manajemen dan karyawan sebagai sarana untuk melaporkan berbagai hal yang kurang tepat, merespon saran-saran perbaikan dan pelaksanaan tindak lanjut secara layak dan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena informasi dan komunikasi memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Persepsi atas Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2.8.5 Pengaruh Persepsi Atas Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Romney dan Paul (2015:250) bahwa sistem pengendalian internal yang dipilih atau dikembangkan harus diawasi secara berkelanjutan, dievaluasi, dan dimodifikasi, sesuai kebutuhan. Segala kekurangan harus dilaporkan kepada manajemen senior dan dewan direksi. Pemantauan meliputi penilaian atas kualitas kinerja pengendalian internal untuk menentukan apakah operasi pengendalian internal memerlukan modifikasi atau perbaikan. Sesuai dengan *goal setting theory* apabila kinerja karyawan sudah baik maka kegiatan atau aktivitas perusahaan

akan semakin terkontrol, sehingga perusahaan akan semakin terarah dan mengalami peningkatan, perusahaan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

Prawirosentono (2008: 2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pemantauan sangat perlu dilakukan oleh manajemen untuk menilai kualitas kinerja pengendalian internal, apakah para karyawan sudah beroperasi secara efektif. Karena risiko bisa berubah seiring waktu, manajemen perlu untuk memantau apakah perlu pengendalian dirancang ulang sesuai dengan perubahan risiko. Sehingga manajemen harus rutin secara periodik dalam melakukan pemantauan agar mengetahui perkembangan kinerja karyawannya. Dan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan entitas akan tercapai. Bagi karyawan pemantauan adalah untuk mengetahui apakah pekerjaan telah dilaksanakan dengan baik dan benar sebagaimana mestinya. Karyawan hendaknya melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaannya sebelum dilaporkan kepada atasannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) bahwa pemantauan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas kabupaten Jember. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai standar kerja atau tidak. Penelitian Maharani (2015) bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5 : Persepsi atas pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

### 3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada divisi pelayanan medis dan yang menangani pasien penerima JKN pada Rumah Sakit Islam Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode atau teknik survei ke beberapa divisi. Metode survei adalah teknik penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2012:11).

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Lumajang. Sedangkan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:117) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang menangani atau yang berhubungan langsung dengan pasien yang menerima JKN.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Jenis Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009 : 142) kuesioner merupakan jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang didesain dengan baik akan mengumpulkan informasi sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Kuesioner berisi poin-poin pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan sedangkan variabel independennya yaitu Pengendalian Internal yang terdiri dari lima komponen variabel sebagai berikut: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Kuesioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dalam Melayani Pasien yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

#### 3.4.2 Sumber Data

Adapun dalam proses pengumpulan data adalah sebagai berikut :

##### a. Wawancara

Wawancara adalah penelitian yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara langsung sesuai dengan topik yang dibahas oleh peneliti kepada pimpinan atau karyawan Rumah Sakit Islam Lumajang sehingga diperoleh data yang valid dan akurat. Responden dari penelitian ini adalah Pimpinan dan karyawan Rumah Sakit Islam Lumajang.

##### b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan formulir-formulir pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penelitian ini variabel independen dan variabel dependennya diukur dengan skala likert (*likert scale*). Indriantoro dan Supomo (2014:104) menjelaskan bahwa skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala ini banyak digunakan karena banyak memberi peluang kepada

responden untuk mengekspresikan perasaan mereka ke dalam banyak persetujuan terhadap suatu pernyataan (Simamora, 2005:23). Skala ini dimulai dari pernyataan sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) - diberi skor 5
- b. Setuju (S) - diberi skor 4
- c. Netral (N) - diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) - diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) - diberi skor 1

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015:77).

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*variable independent*) yaitu pengendalian internal (X) dengan komponen:

##### a. Lingkungan pengendalian (X1):

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

Indikator penelitian lingkungan pengendalian, meliputi:

- 1. Nilai integritas dan etika
- 2. Komitmen terhadap kompetensi
- 3. Partisipasi dewan direksi dan komite audit

4. Filosofi manajemen dan gaya operasi

5. Struktur organisasi

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

b. Penilaian resiko (X2)

Perusahaan harus melakukan penilaian risiko (*risk assesment*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola berbagai risiko-risiko yang relevan yang berkaitan dengan laporan 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. Indikator penelitian penilaian risiko, meliputi:

4. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko.

5. Menilai risiko yang berpengaruh cukup signifikan.

6. Menentukan tindakan yang dilakukan untuk *memanage* risiko.

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

c. Aktivitas pengendalian (X3)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Indikator penelitian aktivitas pengendalian, meliputi:

6. Pemisahan tugas yang memadai.

7. Otoritas yang sesuai atas transaksi dan aktivitas.

8. Dokumen dan catatan yang memadai.

9. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan.

10. Pemeriksaan kinerja secara independen.

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

d. Informasi dan komunikasi (X4)

Menurut Arens *et al.* Informasi dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen juga pada pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk dan jangka waktu yang memungkinkan untuk diselenggarakan pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut. Di dalam menjalankan dan mengendalikan operasinya, manajemen harus mengkomunikasikan kejadian yang relevan, handal, dan tepat waktu. Indikator penelitian informasi dan komunikasi, meliputi:

7. Keterjadian
8. Kelengkapan
9. Akurasi
10. Pemindahbukuan dan pengikhtisaran
11. Klasifikasi
12. Waktu

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

e. Pemantauan (X5)

Pemantauan berhubungan dengan penilaian mutu pengendalian internal secara berkelanjutan atau periodik oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian itu telah beroperasi seperti yang diharapkan, dan telah dimodifikasi sesuai dengan perubahan kondisi. Informasi yang dinilai ini berasal dari berbagai sumber, termasuk studi atas pengendalian internal yang ada, laporan auditor internal, pelaporan pengecualian tentang aktivitas pengendalian, laporan dari pembuat peraturan seperti badan pengatur bank,

umpan balik dari personil operasional, dan keluhan pelanggan tentang jumlah tagihan. Indikator penelitian pemantauan, meliputi:

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

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

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2009:59) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y). Moeheriono (2010:60) mendefinisikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Prawirosentono (2008:27) menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu: (1) efektivitas dan efisiensi yaitu efektif bila mencapai tujuan tertentu dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak, (2) tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan). Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab, (3) disiplin yaitu tata pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja, dan (4) inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan. analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar yang menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain. Prayitno (2010:12) analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner telah konsisten dan akurat. 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 (Prayitno, 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

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearsons's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5%.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97). Reliabilitas berfokus pada masalah keakuratan pengukuran dan hasil yang konsisten meski diulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97):

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

Keterangan :

- $\alpha$  = Koefisien reliabilitas
- $r$  = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- $k$  = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *CronbachAlpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,60.

### 3.8 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Pada normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dengan ketentuan:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:102).



### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen (Prayitno, 2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi ada atau tidaknya dengan melihat besarnya VIF (*variance Inflation Factor*). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai  $VIF < 5$ .

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Jika *Variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:105).

Salah satu cara untuk mendekteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *Scatter plot*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. dalam analisis regresi linear variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel

bebas dan satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:124)

Mengetahui pengaruh-pengaruh lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Lumajang, digunakan regresi linear berganda (Prayitno, 2010:124):

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

Keterangan:

Karakteristik pada masing-masing variabel

$a$  = Konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

$b_1$  = Besarnya pengaruh lingkungan pengendalian

$b_2$  = Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian

$b_3$  = Besarnya pengaruh penilaian resiko

$b_4$  = Besarnya pengaruh informasi dan komunikasi

$b_5$  = Besarnya pengaruh Pemantauan

$X_1$  = Variabel lingkungan pengendalian

$X_2$  = Variabel aktivitas pengendalian

$X_3$  = Variabel penilaian resiko

$X_4$  = Variabel informasi dan komunikasi

$X_5$  = Variabel pemantauan

$Y$  = Kinerja karyawan

$e$  = Faktor gangguan

### 3.10.2 Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear. Jika uji F tidak signifikan maka tidak disarankan untuk melakukan uji t atau uji parsial. Uji dilakukan dengan menggunakan tabel Anova yang bertujuan menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas)

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

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

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

### 3.10.3 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 di Rumah Sakit Islam Lumajang. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:142):

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

Keterangan:

t = Test signifikan dengan angka korelasi

$b_i$  = Koefisien regresi

Se ( $b_i$ ) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

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

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

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

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

#### **3.10.4 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 (Prayitno, 2010:146)

## BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “ Pengaruh Persepsi Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Medis dalam Melayani Pasien yang Nenerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Pada Rumah Sakit Islam Lumajang”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional pada rumah sakit islam Lumajang.
2. Penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional pada rumah sakit islam Lumajang. Dengan arah positif, artinya semakin meningkat penillaian risiko maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional pada rumah sakit islam Lumajang. Dengan arah positif, artinya semakin meningkat Aktivitas Pengendalian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional pada rumah sakit islam Lumajang. Dengan arah positif, artinya semakin meningkat informasi dan komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis dalam melayani pasien yang menerima jaminan kesehatan nasional pada rumah sakit islam Lumajang. Dengan arah positif, artinya semakin meningkat informasi dan komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## 5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Adapun keterbatasan yang ada dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka dibutuhkan kejujuran responden dalam menjawab poin-poin pertanyaan kuesioner tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab dengan serius atau tidak jujur atau karena faktor kesibukan pekerjaan maka hal tersebut diluar kendali penelitian
2. Hasil pengujian diperoleh *Adjusted R Square* 0,660 (66 %) hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya kondisi ekonomi, politik, kepastian hukum ataupun variabel lain yang mempengaruhi kinerja.
3. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini kurang jelas (bias), sehingga dikhawatirkan responden menilai kuesionernya untuk semua pelayanan yang diberikan kepada seluruh pasien, tidak kepada pelayanan yang diberikan kepada pasien yang menerima JKN saja.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode survei dengan wawancara dalam pengumpulan data agar dapat meningkatkan kualitas data yang dihasilkan.
2. Penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih jelas lagi pada kuesionernya, agar responden lebih tepat dalam memberikan penilaian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anugerah, Dika S. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Jember.
- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. 2006. *Auditing dan Jasa Assurance*. Edisi 12. Pendekatan Terintegrasi. Jakarta: Erlangga.
- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. Dan Jusuf, Amir. 2013. *Jasa Audit dan Assurance*. Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Firdaus, Fidela F. Dan Arlina Dewi. 2015. Evaluasi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Peserta BPJS di RSUD Panembahan Senopati Bantul. <http://journal.umy.ac.id/index.php/mrs/article/view/690/840>. 4(2).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hall, James A. 2007. *Accounting Information Systems*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2014. *Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 6. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFÉ.
- Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFÉ.
- Locke, E. A. 1978. The Ubiquity of the technique of goal setting in theories of and approaches to employee motivation. *Academy of Management Review*, 3, 594-601.
- Maharani, Farisa Lailatul. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Medis di Rumah Sakit Jember Klinik. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Jember.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayarani, Elviera Is. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Jember.

- Messier, William F. Glover, Steven M. Prawitt, Douglas F. 2014. *Jasa Audit dan Assurance*. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. 2001. *Auditing*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Kesehatan Masyarakat, Ilmu dan Seni*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktarnia, Linda. 2014. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjung pinang dan Bintan. <http://jurnal.umrah.ac.id>. (13 agustus 2015).
- Pasolog, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010. *Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putri, Ayut D. Dewi Pascarani. Dan Kadek Wiwin D. W. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Peserta BPJS di Rumah Sakit Tingkat II Udayana Denpasar. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=411253&val=6121&title=Pengaruh%20Kualitas%20Pelayanan%20Kesehatan%20Terhadap%20Kepuasan%20Pasien%20Peserta%20BPJS%20di%20Rumah%20Sakit%20%20Tingkat%20II%20Udayana%20Denpasar>. 1(1).
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour, Ten Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke sepuluh), Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, Marshall B. Dan Paul J. Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Shoimah, Siti Lailis. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Jember.



- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 12. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penilaian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suprobo, Wahyu A. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Sektor Kuliner Wilayah Banyuwangi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Jember.
- Susanto, Azhar. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Pertama. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011. *Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009. *Tentang Kesehatan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009. *Tentang Rumah Sakit*.
- Veitzhal, Rivai. 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Verbeeten, Frank H. M. 2008. Performance Management Practices in Public Sector Organizations: Impact on Performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 21 (3): 427-454
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

**Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Bantuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang)**

Bapak/Ibu/Saudara yang terhormat

Saya Siti Purwati mahasiswa Program Sarjana pada Universitas Jember, NIM 130810301055 sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi. Judul skripsi saya adalah : **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Bantuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang)**. Penilaian ini menggunakan kuesioner sebagai data. Data tersebut akan digunakan hanya untuk kepentingan akademis semata, dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner yang sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara.

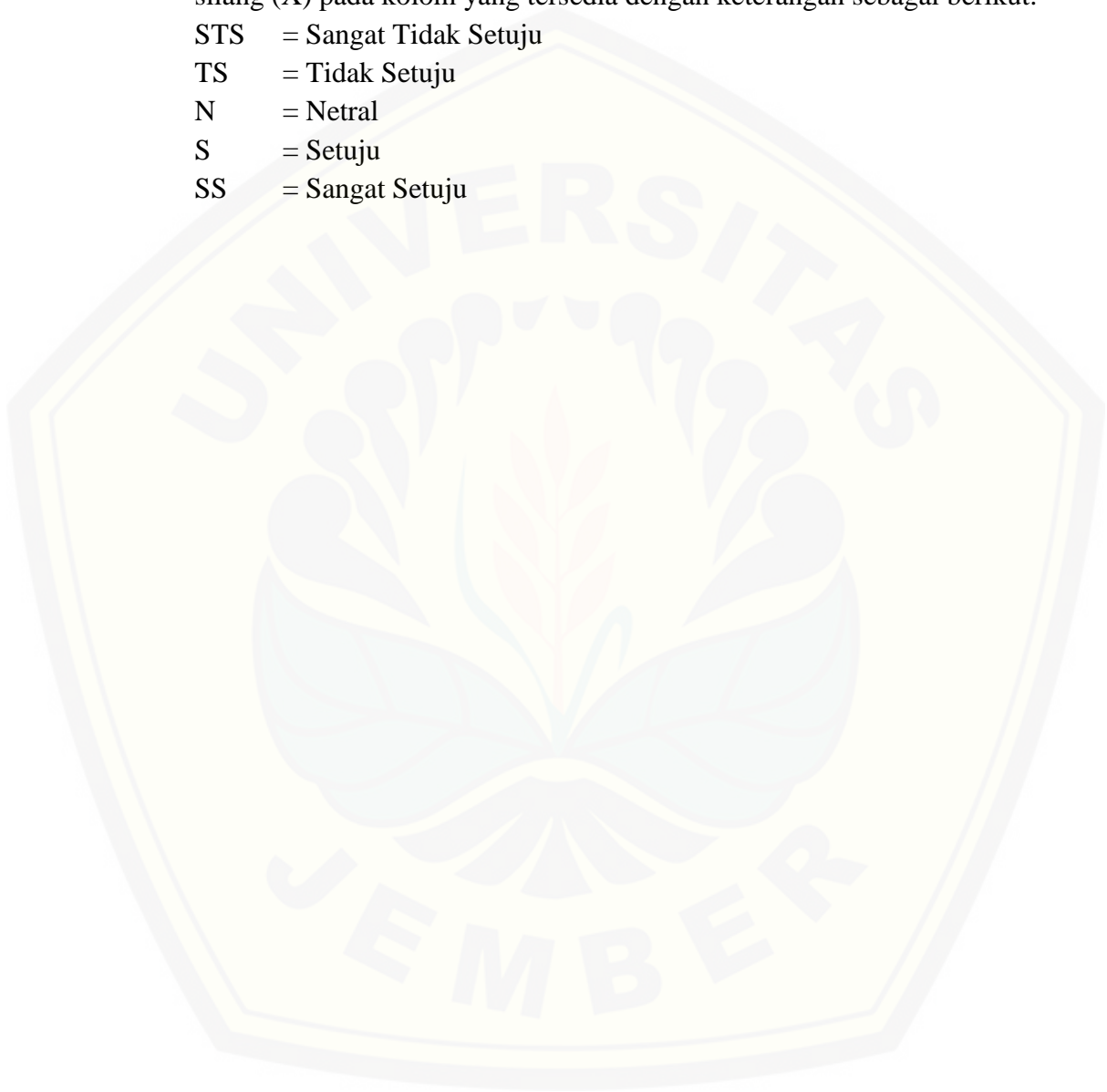
Atas berkenannya Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuesioner ini sangat membantu kelancaran penelitian ini, dan tak lupa saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Siti Purwati  
130810301055

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

- Isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/ibu
- Pilihlah salah satu pertanyaan yang sesuai dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:  
STS = Sangat Tidak Setuju  
TS = Tidak Setuju  
N = Netral  
S = Setuju  
SS = Sangat Setuju



**DAFTAR PERTANYAAN**

**1. Data Responden**

Nama : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

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

Lama Masa Bekerja : Tahun/Bulan

Jabatan/ Posisi : .....

**2. Daftar Pertanyaan**

**A. Lingkungan Pengendalian**

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
1.	Anda merasa integritas dan etika di rumah sakit islam Lumajang dilakukan dengan baik	1	2	3	4	5
2.	Penerimaan karyawan di rumah sakit islam Lumajang melalui seleksi	1	2	3	4	5
3.	Kompetensi di rumah sakit islam Lumajang dilakukan dengan baik	1	2	3	4	5
4.	Komunikasi antara direksi dan komite berjalan dengan baik	1	2	3	4	5
5.	Pimpinan menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dan standart minimum kepada bawahan	1	2	3	4	5

6.	Struktur organisasi sudah ada dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara tepat	1	2	3	4	5
7.	Gaji sumber daya manusia sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Karyawan)	1	2	3	4	5

### B. Penilaian Resiko

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
8.	Anda dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam pelayanan kepada pengunjung rumah sakit islam	1	2	3	4	5
9.	Anda dapat memperhitungkan besarnya risiko bagi perusahaan apabila lalai dalam melayani pasien	1	2	3	4	5
10.	Anda dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melayani pasien	1	2	3	4	5

### C. Aktivitas Pengendalian

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
11.	Terdapat pemisahan tugas yang jelas antara fungsi-fungsi yang ada untuk menghindari kesalahan maupun kecurangan	1	2	3	4	5
12.	Setiap kegiatan yang anda lakukan telah diketahui dan disetujui oleh	1	2	3	4	5

	pimpinan					
13.	Anda memiliki dokumen atau catatan yang lengkap untuk setiap pekerjaan dan tugas yang anda tangani	1	2	3	4	5
14.	Anda memahami prosedur bagaiman tugas anda dilakukan	1	2	3	4	5
15.	Adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah anda lakukan	1	2	3	4	5

#### D. Informasi dan Komunikasi

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
16.	Anda merasa bahwa pihak rumah sakit islam Lumajang memiliki informasi yang lengkap	1	2	3	4	5
17.	Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar	1	2	3	4	5
18.	Anda mengklasifikasikan informasi yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan	1	2	3	4	5
19.	Anda selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait dengan tepat waktu	1	2	3	4	5

#### E. Pemantauan

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
-----	------------	-------	------	-----	-----	------

20.	Rumah Sakit Islam Lumajang terdapat satuan pengendalian internal (SPI)	1	2	3	4	5
21.	Adanya pemantauan pengendalian internal secara berkala terhadap kinerja karyawan oleh Manajemen	1	2	3	4	5
22.	Satuan pengendalian internal melaporkan dan menindaklanjuti hasil pemantauan yang telah dilakukan	1	2	3	4	5

#### F. Kinerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
23.	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur rumah sakit islam Lumajang	1	2	3	4	5
24.	Hasil kerja anda secara kualitas meningkat dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
25.	Anda memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5
26.	Anda memiliki kemampuan yang baik untuk mengatasi segala macam masalah dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
27.	Anda selalu datang tepat waktu	1	2	3	4	5
28.	Anda mampu mengerjakan pekerjaan dengan sumber daya yang terbatas	1	2	3	4	5

**Lampiran 2. Data Responden**

No	Nama	Umur (th)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja (bulan)	Jabatan/Posisi
1	Ririn S.	32	P	D3	120	Perawat
2	Triwinasli	29	P	D3	60	Perawat
3	Dian ayu Ms.	39	P	S1	120	Perawat
4	Lailatul P.	31	P	D3	84	Perawat
5	Trining Adriyani	37	P	D3	168	Perawat
6	Asih Woro A.	29	P	D3	84	Perawat
7	Erna	36	P	D3	108	Perawat
8	Mrs. A	36	P	D3	144	Perawat
9	Mrs. X	36	P	D3	144	Perawat
10	Syahroni	24	L	D3	24	Perawat
11	Desi	28	P	D3	24	Perawat
12	Irma Faudzyah	25	P	S1	8	Perawat
13	Putri Dwi Ratu	23	P	D3	10	Perawat
14	Feniya	31	P	D3	108	Perawat
15	Ahmad Sugianto	26	L	D3	24	Perawat
16	S.	30	P	S1	84	Perawat
17	Lya Tri K D	32	P	S1	96	Perawat
18	Dwi Agustina	26	P	S1	24	Perawat
19	Kiki Ayu	27	P	D3	84	Perawat
20	Sofia	29	P	D1	98	Ass. Perawat
21	Riska Rosita	27	P	D1	84	Ass. Perawat



22	Siti Mutmainah	27	P	D1	84	Ass. Perawat
23	Iis	26	P	D3	10	Perawat
24	Suandini	24	P	D4	24	Perawat
25	Ike wahyu N.	26	P	S1	16	Perawat
26	Irma Riskia	27	P	D3	24	Perawat
27	Khoirul	27	L	S1	24	Perawat
28	Erica	27	P	D3	84	Perawat
29	Reviana	29	P	D3	84	Perawat
30	Tri G.	28	L	D3	60	IGD
31	Dian Kusuma W	29	P	S1	60	IGD
32	Yuni	27	P	S1	72	IGD
33	Roni	25	L	S1	24	IGD
34	Ulfa	28	P	S1	60	IGD
35	Andre	27	L	S1	84	IGD
36	Kurnia	30	P	S1	96	IGD
37	Galuh	35	P	S1	120	IGD
38	Dewi	29	P	D3	60	IGD
39	Usman	32	L	S1	84	IGD
40	Yusuf	28	L	D3	48	IGD
41	Nuning Dwiwati	40	P	S1	108	NICU
42	Achmad	29	L	S1	60	NICU
43	Ayu	28	P	S1	96	NICU
44	Tri Winarti	32	P	D3	72	NICU
45	Farida Nuraini	30	P	S1	72	NICU

46	Ima Wahyu	30	P	S1	84	NICU
47	Siti Fatima	30	P	D3	84	NICU
48	Hans	27	L	S1	36	NICU
49	Ali	28	L	S1	48	NICU
50	Iva Maithoharoh	27	P	S1	24	NICU
51	Dhayuk	29	P	S1	84	Poli Gigi
52	Shanty	28	P	S1	72	Poli Gigi
53	Anni Farida	33	P	S1	84	Rekam Medis
54	Erna	28	P	D3	60	Rekam Medis
55	Nora	34	P	S1	108	Rekam Medis
56	Rakhmad Ramadhan	27	L	D3	36	Rekam Medis
57	Indah Purnamasari	23	P	S1	1	Apoteker
58	Anita Nur Aini	26	P	D3	7	Ass. Apoteker
59	Ardian	30	P	SMK	120	Ass. Apoteker

**Tabulasi Jawaban Responden**

a. Variabel Independen

Lingkungan Pengendalian (X1)

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1 Total</b>
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	4	4	4	27
3	2	3	5	5	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	3	3	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	5	5	5	31
4	3	3	3	3	4	4	24
4	5	3	3	3	4	5	27
4	5	3	4	4	4	3	27
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	3	3	4	4	25
4	5	5	5	5	5	4	33
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	3	3	4	4	4	26
4	5	5	4	5	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	5	5	5	4	5	31
4	5	5	5	4	4	4	31
4	5	4	5	5	4	4	31
4	3	4	3	5	5	5	29

4	5	4	5	5	5	5	33
4	4	4	5	5	4	5	31
4	5	5	4	5	5	5	33
4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	5	4	3	5	5	31
4	5	4	5	4	4	5	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	5	5	4	5	5	32
4	5	4	5	5	5	4	32
5	4	5	5	5	5	4	33
5	4	4	5	5	5	4	32
4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	3	4	5	5	5	31
4	4	5	4	5	4	4	30
5	5	4	5	4	4	5	32
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	3	5	4	3	4	27
5	4	5	5	5	3	3	30
4	4	5	4	4	5	5	31
5	4	4	3	4	4	5	29
5	4	3	4	4	3	5	28
5	4	4	4	4	4	5	30
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	4	5	4	32

Penilaian Risiko (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2 Total
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	5	4	13
3	3	4	10
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12

4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	4	11
3	3	3	9
3	2	4	9
3	4	3	10
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
4	3	4	11
3	3	4	10
5	4	4	13
4	5	4	13
4	5	4	13
5	4	4	13
3	4	3	10
4	4	5	13
4	4	5	13
5	5	4	14
5	4	5	14
4	5	4	13
4	3	3	10
5	5	4	14
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	5	13
5	5	4	14
3	4	5	12
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13

4	4	4	12
5	4	4	13
4	3	4	11
4	3	4	11
3	3	4	10
3	4	4	11
3	4	4	11
3	4	4	11
4	4	4	12
3	4	3	10
4	5	4	13

Aktivitas Pengendalian (X3)

<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3 Total</b>
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	5	3	4	4	19
4	4	2	4	4	18
5	5	5	5	5	25
3	4	5	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
3	4	2	4	5	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

3	4	2	4	5	18
3	4	2	4	5	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
5	5	4	3	5	22
3	4	4	4	3	18
5	4	4	5	5	23
5	4	5	4	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	4	23
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	4	4	21
4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	5	23
5	4	3	4	3	19
4	3	3	4	5	19
4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
3	4	4	5	4	20

Informasi dan Komunikasi (X4)

<b>X4.1</b>	<b>X4.2</b>	<b>X4.3</b>	<b>X4.5</b>	<b>X4 Total</b>
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	5	3	4	16
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
3	3	3	4	13
4	4	2	3	13
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	5	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
5	3	3	4	15
5	5	4	4	18
3	3	2	3	11
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	2	3	11
3	3	2	3	11
4	4	4	4	16
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	5	5	4	18
4	4	5	4	17
5	4	5	5	19
4	4	4	5	17
5	4	4	5	18
4	5	4	5	18



4	3	4	3	14
4	5	5	4	18
5	4	3	4	16
3	3	4	4	14
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
5	4	4	5	18
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
4	5	5	5	19
4	3	5	4	16
5	5	4	3	17
4	5	5	5	19
4	4	5	5	18
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
3	4	4	4	15
4	4	3	3	14
4	4	4	3	15

Pemantauan (X5)

<b>X5.1</b>	<b>X5.2</b>	<b>X5.3</b>	<b>X5 Total</b>
4	4	3	11
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
5	3	3	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12

5	3	3	11
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
4	3	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
5	4	4	13
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
5	5	5	15
3	4	4	11
3	3	3	9
5	5	4	14
4	5	5	14
4	4	4	12
4	5	5	14
4	5	5	14
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
5	4	4	13
5	4	5	14
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
5	4	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	4	14
4	3	4	11

4	5	4	13
5	4	5	14
5	5	4	14
5	5	4	14
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
3	5	4	12

b. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y Total
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	3	5	24
4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	5	3	24
4	4	5	4	5	3	25
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	21
4	3	4	3	4	3	21

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	3	5	4	25
4	4	5	4	5	5	27
5	3	5	4	5	4	26
5	5	4	4	5	3	26
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	4	5	5	28
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	5	5	4	26
4	5	5	5	5	4	28
3	4	4	5	4	3	23
3	4	5	5	4	3	24
4	4	3	4	5	5	25
4	4	5	4	3	5	25
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	3	4	3	21
4	3	5	3	3	3	21

**Lampiran 3**

**Karakteristik Responden**

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	11	18,64
2.	Perempuan	48	81,36
	Jumlah	59	100,00

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	20-30 tahun	44	75%
2.	31-40 tahun	15	25%
	Jumlah	59	100%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

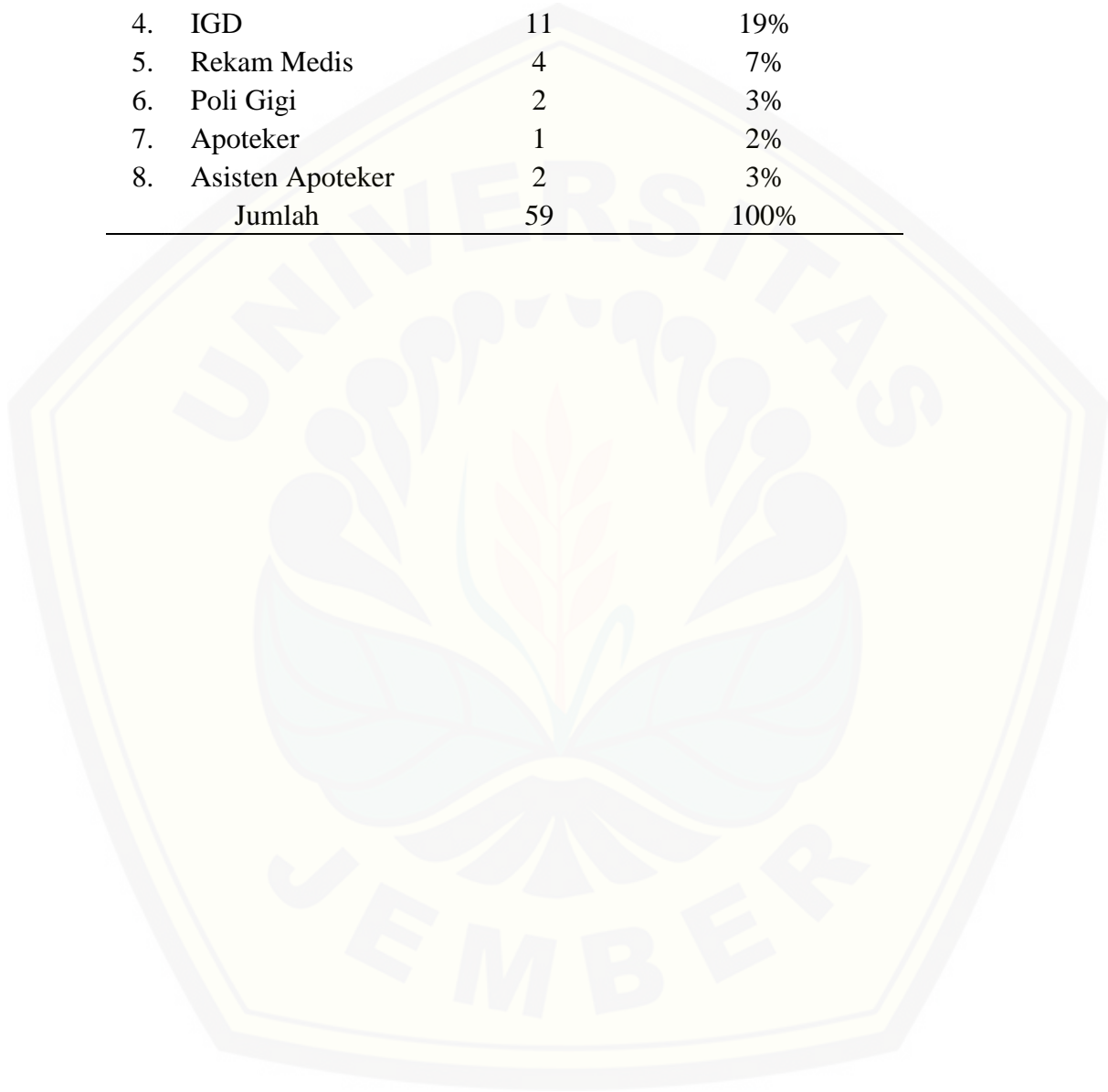
No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	1	2%
2.	D1	3	5%
3.	D3	26	44%
4.	D4	1	2%
5.	S1	28	47%
	Jumlah	59	100%

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Lama Bekerja(bulan)	Jumlah	Presentase (%)
1.	<50	19	32%
2.	50-100	29	49%
3.	>100	11	19%
	Jumlah	59	100%

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Perawat	26	44%
2.	Asisten Perawat	3	5%
3.	NICU	10	17%
4.	IGD	11	19%
5.	Rekam Medis	4	7%
6.	Poli Gigi	2	3%
7.	Apoteker	1	2%
8.	Asisten Apoteker	2	3%
	Jumlah	59	100%



**Lampiran 4**

**Statistik Deskriptif**

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan pengendalian	59	23,00	35,00	29,8136	2,92123
Penilaian resiko	59	9,00	15,00	11,7119	1,64055
Aktivitas pengendalian	59	18,00	25,00	21,1186	1,90358
Informasi dan komunikasi	59	11,00	20,00	16,4068	2,19025
Pemantauan	59	9,00	15,00	12,4407	1,86872
Kinerja Karyawan	59	19,00	30,00	25,2881	2,74208
Valid N (listwise)	59				

Lampiran 5

Hasil Uji Instrumen

1. Output Uji Validitas

Lingkungan Pengendalian (X1)

Correlations									
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Lingkungan pengendalian
x1.1	Pearson Correlation	1	,364**	,308*	,226	,105	,296*	,367**	,557**
	Sig. (2-tailed)		,005	,018	,086	,430		,004	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
x1.2	Pearson Correlation	,364**	1	,334**	,316*	,122	,353**	,210	,598**
	Sig. (2-tailed)	,005		,010	,015	,358	,006	,110	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
x1.3	Pearson Correlation	,308*	,334**	1	,513**	,412**	,510**	,268*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,018	,010		,000	,001	,000	,040	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
x1.4	Pearson Correlation	,226	,316*	,513**	1	,591**	,265*	,098	,699**
	Sig. (2-tailed)	,086	,015	,000		,000	,043	,461	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
x1.5	Pearson Correlation	,105	,122	,412**	,591**	1	,425**	,054	,629**
	Sig. (2-tailed)	,430	,358	,001	,000		,001	,685	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
x1.6	Pearson Correlation	,296*	,353**	,510**	,265*	,425**	1	,429**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,023	,006	,000	,043	,001		,001	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59



x1.7	Pearson Correlation	,367**	,210	,268*	,098	,054	,429**	1	,508**
	Sig. (2-tailed)	,004	,110	,040	,461	,685	,001		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	,557**	,598**	,764**	,699**	,629**	,723**	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

### Penilaian Risiko (X2)

Correlations					
		x2.1	x2.2	x2.3	Penilaian resiko
x2.1	Pearson Correlation	1	,545**	,522**	,859**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
x2.2	Pearson Correlation	,545**	1	,405**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	59	59	59	59
x2.3	Pearson Correlation	,522**	,405**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	,859**	,816**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

**Aktivitas Pengendalian (X3)**

Correlations							
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Aktivitas pengendalian
x3.1	Pearson Correlation	1	,356**	,395**	,187	,092	,669**
	Sig. (2-tailed)		,006	,002	,157	,489	,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.2	Pearson Correlation	,356**	1	,329*	,081	,146	,559**
	Sig. (2-tailed)	,006		,011	,540	,270	,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.3	Pearson Correlation	,395**	,329*	1	,427**	,100	,781**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011		,001	,452	,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.4	Pearson Correlation	,187	,081	,427**	1	,243	,617**
	Sig. (2-tailed)	,157	,540	,001		,063	,000
	N	59	59	59	59	59	59
x3.5	Pearson Correlation	,092	,146	,100	,243	1	,471**
	Sig. (2-tailed)	,489	,270	,452	,063		,000
	N	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	,669**	,559**	,781**	,617**	,471**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

**Informasi dan Komunikasi (X4)**

Correlations						
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	Informasi dan komunikasi
x4.1	Pearson Correlation	1	,394**	,427**	,444**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,000	,000
	N	59	59	59	59	59
x4.2	Pearson Correlation	,394**	1	,488**	,422**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,001	,000
	N	59	59	59	59	59
x4.3	Pearson Correlation	,427**	,488**	1	,630**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59	59
x4.4	Pearson Correlation	,444**	,422**	,630**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	,722**	,726**	,847**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59

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

**Pemantauan (X5)**

Correlations					
		x5.1	x5.2	x5.3	Pemantauan
x5.1	Pearson Correlation	1	,507**	,597**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
x5.2	Pearson Correlation	,507**	1	,700**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59

x5.3	Pearson Correlation	,597**	,700**	1	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
X5	Pearson Correlation	,823**	,856**	,891**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

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

### Kinerja Karyawan (Y)

Correlations								
		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	Kinerja Karyawan
y1.1	Pearson Correlation	1	,362**	,472**	,299*	,383**	,509**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,021	,003	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
y1.2	Pearson Correlation	,362**	1	,248	,598**	,348**	,488**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,005		,059	,000	,007	,000	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
y1.3	Pearson Correlation	,472**	,248	1	,312*	,207	,372**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000	,059		,016	,116	,004	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
y1.4	Pearson Correlation	,299*	,598**	,312*	1	,350**	,400**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,016		,007	,002	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
y1.5	Pearson Correlation	,383**	,348**	,207	,350**	1	,381**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,116	,007		,003	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
y1.6	Pearson Correlation	,509**	,488**	,372**	,400**	,381**	1	,766**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,002	,003		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	,694**	,734**	,595**	,717**	,664**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

## 2. Output Uji Reliabilitas

### Lingkungan Pengendalian (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	7

### Penilaian Risiko (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	3

#### Aktivitas Pengendalian

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,608	5

#### Informasi dan Komunikasi (X4)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	4

**Pemantauan (X5)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

**Kinerja Karyawan (Y)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

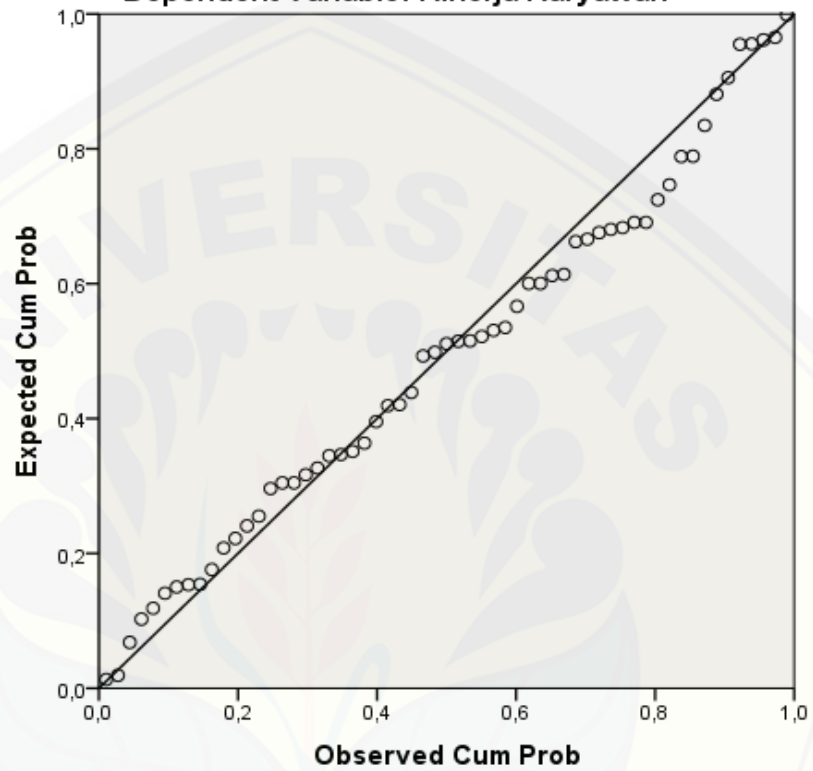
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

Lampiran 6

Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan





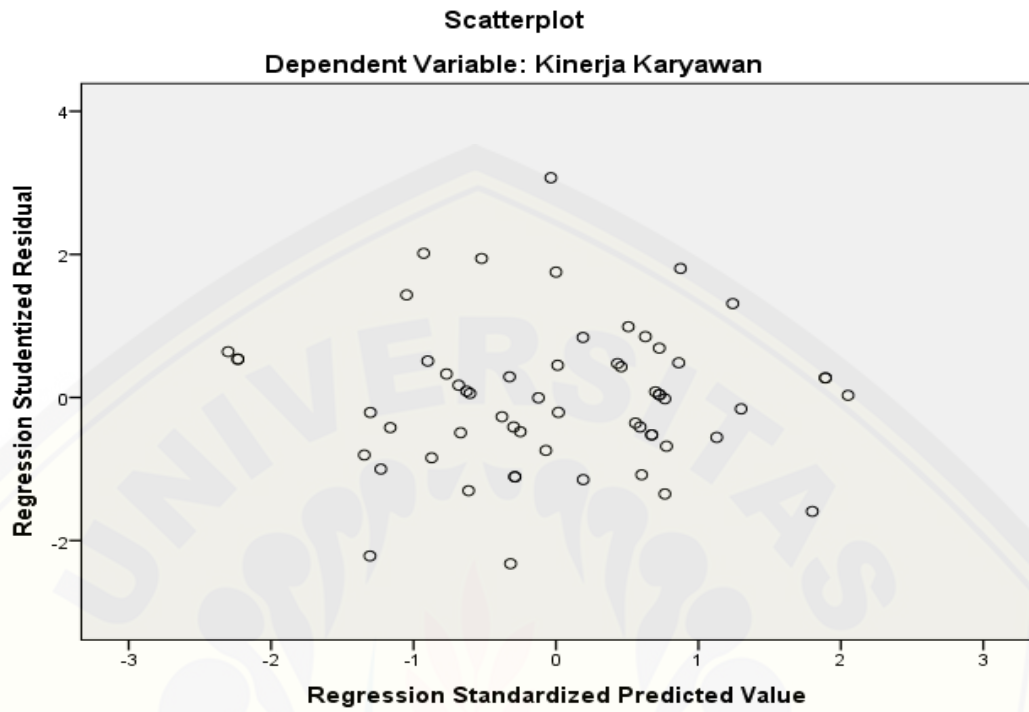
Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,124	2,587		,821	,415		
	Lingkungan pengendalian	,156	,123	,166	1,263	,212	,340	2,942
	Penilaian resiko	,121	,173	,072	,698	,488	,550	1,818
	Aktivitas pengendalian	,391	,199	,271	1,962	,055	,307	3,263
	Informasi dan komunikasi	,571	,178	,456	3,200	,002	,289	3,465
	Pemantauan	-,042	,206	-,028	-,202	,841	,297	3,365
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 8**

**Uji Hipotesis**

**Uji Analisis Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,005	,074		-,069	,945
	Lingkungan pengendalian	-,055	,086	-,051	-,641	,524
	Penilaian resiko	,229	,098	,234	2,348	,023
	Aktivitas pengendalian	,244	,100	,216	2,426	,019
	Informasi dan komunikasi	,425	,110	,425	3,849	,000
	Pemantauan	,203	,093	,195	2,181	,034
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,005	,074		-,069	,945
	Lingkungan pengendalian	-,055	,086	-,051	-,641	,524
	Penilaian resiko	,229	,098	,234	2,348	,023
	Aktivitas pengendalian	,244	,100	,216	2,426	,019
	Informasi dan komunikasi	,425	,110	,425	3,849	,000
	Pemantauan	,203	,093	,195	2,181	,034
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,660	1,59937
a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian resiko, Aktivitas pengendalian, Lingkungan pengendalian, Informasi dan komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300,528	5	60,106	23,497	,000 <sup>b</sup>
	Residual	135,573	53	2,558		
	Total	436,102	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian resiko, Aktivitas pengendalian, Lingkungan pengendalian, Informasi dan komunikasi						

Lampiran K. Tabel Nilai-nilai kritis F

**TABEL**

**Nilai-nilai Kritis F**

untuk tingkat kepercayaan 95 %, alpha = 0.05

df2	df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3
3	10.13	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.49	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.6	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.64
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545

30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.6	2.443
42	4.073	3.22	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.2	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.57	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.79	2.557	2.4
51	4.03	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.55	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	<b>2.389</b>
54	4.02	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.54	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.38
57	4.01	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.15	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.52	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.14	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.74	2.507	2.35

69	3.98	3.13	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.73	2.497	2.34
74	3.97	3.12	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.49	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.72	2.487	2.33
80	3.96	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.48	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.1	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.47	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.7	2.467	2.31
96	3.94	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.09	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305
110	3,927	3,078	2,687	2,454	2,297
111	3,926	3,078	2,686	2,453	2,296
112	3,925	3,077	2,685	2,452	2,295
113	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294
114	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294
115	3,923	3,075	2,683	2,450	2,293
116	3,922	3,074	2,682	2,450	2,292

<b>117</b>	3,921	3,074	2,681	2,449	<b>2,291</b>
118	3,921	3,073	2,681	2,448	2.291
119	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290





Lampiran I. Tabel Nilai-nilai Kritis t

**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis t**

df	Tarf Signifikansi					
	50%	20%	10%	5%	2%	1%
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541

df	Taraf Signifikansi					
	50%	20%	10%	5%	2%	1%
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446

df	Taraf Signifikansi					
	50%	20%	10%	5%	2%	1%
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	<b>2.00575</b>	2.39879	2.67182
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869

df	Taraf Signifikansi					
	50%	20%	10%	5%	2%	1%
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742

df	Taraf Signifikansi					
	50%	20%	10%	5%	2%	1%
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691

Lampiran J. Tabel nilai kritis koefisien r

TABEL

Nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	<b>60</b>	<b>0.254</b>	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	123	0,177	0,232
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	125	0.176	0.230
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	150	0.159	0.210
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	175	0.148	0.194
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	200	0.138	0.181
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	300	0.113	0.148
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	400	0.098	0.128
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	500	0.088	0.115
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	600	0.080	0.105
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	700	0.074	0.097
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	800	0.070	0.091
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	900	0.065	0.086
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364	1000	0.062	0.081
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

