



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BIDANG KEPERAWATAN
RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG**

SKRIPSI

Oleh

Ratna Ayu Ervina

160810301073

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

2020



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BIDANG KEPERAWATAN
RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG**

SKRIPSI

Oleh

Ratna Ayu Ervina

160810301073

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BIDANG KEPERAWATAN
RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG**

SKRIPSI

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

Oleh

Ratna Ayu Ervina

160810301073

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

2020

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tuaku tercinta, Bapak Munatim dan Ibu Rima Agustina. Terimakasih atas segala kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa luar biasa yang kalian berikan, tanpa kalian aku tidak akan mampu sampai pada titik ini. Kalian berdua adalah motivasi terbesar dalam hidupku, aku sangat menyayangi kalian berdua.
2. Adikku tercinta, Ahmad Oddy Aldani dan Vino Lionardo. Terimakasih atas kasih sayang, keceriaan, dan kelembutan yang kalian berikan. Kalian selalu menghibur kakak saat kakak mengalami kesulitan. Aku cinta kalian.
3. Partner ku, Nadia Puspita Ningtyas dan Kiki Afkarina yang selalu menemani, menasihati, dan mendukungku selama 3,5 tahun ini. Teman sekamar ku Siti Aminatuz Zahro yang selalu setia menemaniku saat susah maupun senang. Teman-teman seperjuangan Riski, Intan, Yunaira, Meri, Maya, Syeril, Ifa, Tina, Vista, Mega, Dea dan lainnya yang sama-sama berjuang dan saling menyemangati. Teman-teman KKN 232 (Alya, Wana, Rena, Bagus, Hubby, Agung, Jona, Thoni dan Anton) yang mendukungku untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen pembimbingku, Drs. Wasito, M.Si., Ak. dan Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak. yang senantiasa membimbing dan mengarahkanku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamaterku tercinta, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

MOTTO

Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal luar biasa akan terjadi.

(Conan O'Brien)

Terasa sulit ketika aku merasa harus melakukan sesuatu. Tetapi, menjadi mudah ketika aku menginginkannya.

(Annie Gottlier)

Jika kamu menginginkan sesuatu, lakukanlah dengan baik, bekerja keraslah dan fokuskan dirimu pada sesuatu yang kamu tuju maka kamu akan mendapatkan apa yang kamu mau.

(Penulis)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratna Ayu Ervina

NIM : 160810301073

Jurusan : S1 – Akuntansi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, dan bukan hasil jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 13 Januari 2020

Yang menyatakan,

Ratna Ayu Ervina

160810301073

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BIDANG KEPERAWATAN
RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG**

Oleh :

Ratna Ayu Ervina

NIM : 160810301073

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Wasito, M.Si., Ak.

Dosen Pembimbing Anggota : Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG
KEPERAWATAN RSUD dr. HARYOTO LUMAJANG

Nama Mahasiswa : Ratna Ayu Ervina

NIM : 160810301073

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Tanggal Persetujuan : 26 Desember 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Wasito, M.Si., Ak.
NIP. 196001031991031001

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19780927 200112 1002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BIDANG KEPERAWATAN RSUD dr. HARYOTO
LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ratna Ayu Ervina

NIM : 160810301073

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

13 Januari 2020

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

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. (.....)
NIP. 197107271995121001

Sekretaris : Rochman Effendi, S.E., M.Si., Ak. (.....)
NIP. 197102172000031001

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

Mengetahui / Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

NIP. 19710727 199512 1 001

Ratna Ayu Ervina

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

ASTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang. Hal tersebut dikarenakan adanya kelemahan, ancaman, dan permasalahan yang terjadi terkait pengendalian internal di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan di bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 1 eksemplar dan kuesioner yang tidak dapat diolah karena datanya tidak lengkap sebanyak 7 eksemplar. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 62 eksemplar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Kata kunci : Pengendalian Internal, Kinerja Karyawan.

Ratna Ayu Ervina

*Accounting Department, Faculty of Economics and Business, University of
Jember*

ABSTRACT

The purpose of this study was to discuss and analyze the influence of the Controlling Environment variable, assignment risk, control activities, information and communication, and monitoring of employee performance in the nursing field of RSUD dr. Haryoto Lumajang. This is a weakness, threats, and problems related to internal problems in the hospital. This research uses quantitative methods with primary data sources using questionnaires. Data collection techniques using purposive sampling with criteria, namely employees in the field of nursing dr. Haryoto Lumajang. The number of samples in this study were 70 respondents. The questionnaire that was not returned was 1 copy and the questionnaire could not be processed because the data was incomplete as many as 7 copies. Using a questionnaire that can be processed as many as 62 copies. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the monitoring environment is not significant on employee performance. While the risk assessment, control activities, information and communication, and a significant assessment of the performance of nursing staff in RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Keywords : *Internal Control, Employee Performance.*

RINGKASAN

The Effect of Internal Control on Employee Performance of Nursing Staff at RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang ; Ratna Ayu Ervina, 160810301073, 2020 : 134 Halaman ; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi baik dewan direksi, manajemen, seluruh staf dan karyawan sebagai pedoman untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang tujuan entitas antara lain keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan. Terdapat lima komponen dalam pengendalian internal yaitu, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan yaitu karyawan pada bidang keperawatan di RSUD dr. Haryoto Lumajang. Alat pengumpulan yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Peneliti membagikan kuesioner sebanyak 70 eksemplar. Metode penelitian yang digunakan untuk uji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t, uji F, dan uji R^2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Effect of Internal Control on Employee Performance of Nursing Staff at RSUD Dr. Haryoto Lumajang).

The Influence of Internal Control Against Employee Performance of Nursing Staff at Dr. Haryoto Lumajang Regional Hospital; Ratna Ayu Ervina, 160810301073, 2020 : 134 Page; Accounting Department, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Internal control is a policy and procedure implemented by all levels of the organization, both the board of directors, management, all staff and employees as a guide to provide adequate confidence about the objectives of the entity including the reliability of financial reporting, effectiveness and efficiency of operations, as well as adherence to laws and regulations . There are five components in internal control, namely, the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring.

This study uses a quantitative approach with a purposive sampling method based on certain predetermined criteria, namely employees in the nursing field at RSUD dr. Haryoto Lumajang. The collection tool used by researchers is a questionnaire. Researchers distributed questionnaires of 70 copies. The research method used for hypothesis testing is multiple linear regression analysis consisting of t test, F test, and R² test. The results showed that control activities significantly influence employee performance while the control environment, risk assessment, information and communication, and monitoring did not significantly influence employee performance.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang**. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Yosefa Sayekti, S.E., M.Com. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Agung Budi Sulistiyono, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Wasito, M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dr. Agung Budi Sulistiyono, S.E., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing Anggota akademik yang telah membimbing saya.
5. Seluruh Bapak / Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Munatim dan Ibu Rima Agustina yang selalu memberikan kasih sayang, membimbing, mengarahkan, menasihati, mendorong, dan mendoakan ku dalam penyusunan skripsi ini.
7. Adik-adikku tercinta, Ahmad Oddy Aldani dan Vino Lionardo yang selalu menemani, menghibur, dan memberikan semangat selama kakak mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada paman-paman ku, Mustofa, Muslikhin, Mustakim, Mbak Iin dan Mbak Riza terimakasih atas semangat yang diberikan hingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat SMA ku Tulus, Erlina, Anbar, Zilah, Riska, Nurul, Yuni, Mbak Caca, Lintang, Monita, Ghisin dan Anggi. Trimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan semoga tetap solid sampai tua.
10. Sahabat dan teman-teman ku di jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Zahro, Intan, Nadia, Kiki, Riski, Yunaira, Meri, Maya, Syeril, Ifa, Vista, Tina, Mega, Devita, Dea, Khoir, Lisa, Dwi, Wali dan Vano terimakasih atas semua dukungan, semangat, dan solidaritas sejak awal kuliah hingga sekarang. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
11. Teman-teman kos, terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan kenyamanan lingkungan tempat tinggal selama ini.
12. Teman-teman KKN 232, terimakasih telah memberikan semangat, motivasi, dan solidaritas yang kalian berikan sebagai keluarga kedua sejak masa KKN.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak demi keempurnaan skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat.

Penulis

Jember, 13 Januari 2020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMANN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RINGKASAN	xi
<i>SUMMARY</i>	xii
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Agensi	10

2.2 Pengendalian Internal	10
2.2.1 Tujuan Pengendalian Internal	11
2.2.2 Komponen Pengendalian Internal	13
2.3 Kinerja Karyawan	20
2.3.1 Faktor Kinerja	21
2.3.2 Penilaian Kinerja	22
2.4 Rumah Sakit	24
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Matriks Gap Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini	27
2.7 Kerangka Konseptual	29
2.8 Perumusan Hipotesis	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Data dan Sumber Data	38
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Definisi Operasional dan Variabel pengukurnya	40
3.4.1 Variabel Independen (X)	40
3.4.2 Variabel Dependen (Y)	42
3.5 Metode Analisis Data	43
3.5.1 Analisis Deskriptif Statistik	43
3.6 Uji Kualitas Data	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	44

3.7 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1 Uji Normalitas	45
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3 Uji Multikolinearitas	45
3.7.4 Uji Autokorelasi	46
3.7 Uji Hipotesis	46
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.7.2 Uji t	48
3.7.3 Uji F	48
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum RSUD dr. Haryoto Lumajang	50
4.1.2 Deskripsi Responden	51
4.1.3 Karakteristik Responden	52
4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif	57
4.1.5 Uji Instrumen Penelitian	61
4.1.5.1 Uji Validitas	62
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	63
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	64
4.1.6.1 Uji Normalitas	64
4.1.6.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.1.6.3 Uji Multikolinearitas	65
4.1.6.4 Uji Autokorelasi	66
4.1.7 Uji Hipotesis	67

4.1.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.1.7.2 Uji t	68
4.1.7.3 Uji F	70
4.1.7.4 Koefisien Detreminasi (R^2)	71
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.2.2 Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.2.3 Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.2.4 Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.5 Pengaruh Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan	79
BAB 5. KESIMPULAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Keterbatasan	83
5.3 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Kerja	56
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	66
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.15 Hasil Uji t	69
Tabel 4.16 Hasil Uji F	70
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	88
Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Jawaban Responden	94
Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Karakteristik Responden.....	97
Lampiran 4 : Statistik Deskriptif	99
Lampiran 5 : Uji Kualitas Data	101
Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik.....	108
Lampiran 7 : Analisis Regresi Linear Berganda	110
Lampiran 8 : Tabel F.....	111
Lampiran 9 : Tabel t.....	112

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan manusia. Salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat dilakukan melalui peningkatan layanan di sektor publik khususnya di bidang kesehatan. Upaya pemerintah dalam melakukan peningkatan kesehatan masyarakat secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan ditujukan pada seluruh lapisan masyarakat sesuai dengan amanat pasal 28 H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan medis yang dapat menunjang kesehatan masyarakat. Selain rumah sakit juga ada pelayanan medis lain seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan klinik kesehatan.

Pada saat ini, perkembangan rumah sakit cukup pesat. Banyaknya persaingan dalam dunia kesehatan menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Rumah sakit berlomba-lomba untuk menarik pelanggan, bahkan rumah sakit milik PTPN X dan PTPN XII dilebur menjadi 1 untuk meningkatkan kapasitas perusahaan ditengah ketatnya persaingan. Sebagai tempat pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit harus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam bidang pelayanan, sumber daya manusia, operasional dan keuangan. Rumah sakit yang unggul tidak hanya melakukan pelayanan secara regional, namun juga bisa meningkatkan pelayanan dari tingkat daerah ke tingkat provinsi, nasional hingga internasional. Upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan pelayanan kesehatan, salah satunya melalui peningkatan kinerja. Input sama dengan output. Kinerja yang baik dapat menghasilkan output yang optimal.

Kinerja merupakan upaya untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategis sebagai tingkat keberhasilan yang telah dicapai (Bastian : 2006). Dalam instansi pemerintah, perencanaan strategis ditujukan untuk peningkatan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) sebagai salah satu instansi

pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan dituntut untuk meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat daerah dan sekitarnya. Selain rumah sakit umum daerah juga terdapat rumah sakit swasta yang berperan dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Peningkatan kinerja dalam pelayanan medis dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Pelanggan yang puas akan senang dalam menggunakan layanan rumah sakit. Melalui kinerja yang baik akan memberikan penilaian yang baik di masyarakat. Hal tersebut dapat membuat rumah sakit menjadi lebih unggul dan menjadi rujukan dari berbagai daerah. Namun apabila kinerja karyawan tidak baik maka pelayanan yang diberikan juga tidak baik sehingga masyarakat enggan untuk menggunakan layanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Hal tersebut dapat menurunkan kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan dari rumah sakit tersebut.

Sistem pengendalian internal diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal yang kuat mampu menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Untuk memantau kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu instansi diperlukan sebuah sistem pengendalian internal sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Sistem pengendalian internal terdiri atas lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan (COSO). Seluruh komponen pengendalian tersebut berguna sebagai acuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang masing-masing.

Komponen pengendalian COSO yang pertama adalah lingkungan pengendalian, lingkungan pengendalian merupakan salah satu cara pemilik dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi misalnya struktur organisasi, budaya organisasi, dan nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi. Kedua adalah penilaian risiko, dalam melaksanakan suatu kegiatan pasti memiliki risiko. Risiko tersebut harus dapat diidentifikasi, dianalisis, dan dievaluasi terhadap setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi. Ketiga adalah aktivitas pengendalian, berisi mengenai pengendalian terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan seperti adanya otorisasi dan akses bagi

karyawan tertentu. Keempat adalah informasi dan komunikasi, informasi memuat hal penting yang perlu disampaikan sedangkan komunikasi adalah cara dalam menyampaikan informasi. Informasi dan komunikasi yang baik dan benar seharusnya disampaikan secara langsung oleh pemilik. Kelima adalah pemantauan, pemilik perlu melakukan evaluasi atas aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi untuk menilai efektivitas dan efisiensi dari aktivitas tersebut.

TABEL L.15. IPKM PROVINSI JAWA TIMUR MODEL IPKM 2007

No	Kode Kab/ Kota	Kab/ Kota	SKOR		PERINGKAT 2007		PERINGKAT 2013*		
			IPKM 2007	IPKM 2013*	Kab/kota dalam nasional	Kab/kota dalam provinsi	Kab/kota dalam nasional	Kab/kota dalam provinsi	Kab dalam kab dan kota dalam kota
1	3501	KAB PACITAN	0,5909	0,7006	103	22	186	23	100
2	3502	KAB PONOROGO	0,5925	0,7440	100	21	71	8	23
3	3503	KAB TRENGGALEK	0,5687	0,7127	128	24	148	21	67
4	3504	KAB TULUNGAGUNG	0,6466	0,7343	28	7	92	12	32
5	3505	KAB BLITAR	0,5947	0,6948	97	20	204	24	116
6	3506	KAB KEDIRI	0,6213	0,7162	56	13	138	19	61
7	3507	KAB MALANG	0,5408	0,6897	166	29	219	25	130
8	3508	KAB LURAJANG	0,5204	0,6581	202	30	310	31	217
9	3509	KAB JEMBER	0,5134	0,6391	215	31	353	34	258
10	3510	KAB BANYUWANGI	0,5416	0,6878	164	28	227	26	138
11	3511	KAB BONDOWOSO	0,5032	0,6083	229	32	410	36	314
12	3512	KAB SITUBONDO	0,4984	0,6517	235	33	326	32	232
13	3513	KAB PROBOLINGGO	0,4538	0,6405	309	35	348	33	253
14	3514	KAB PASURUAN	0,5509	0,6778	147	26	255	28	164
15	3515	KAB SIDOARJO	0,6320	0,7395	44	11	79	10	25
16	3516	KAB MOJOKERTO	0,6192	0,7246	62	15	117	18	45
17	3517	KAB JOMBANG	0,6092	0,7270	73	18	112	15	42
18	3518	KAB NGANJUK	0,6235	0,7556	53	12	45	6	13
19	3519	KAB MADIUN	0,6339	0,7269	41	10	113	16	43
20	3520	KAB MAGETAN	0,6204	0,7339	59	14	93	13	33
21	3521	KAB NGAWI	0,6160	0,7132	67	16	146	20	65
22	3522	KAB BOJONEGORO	0,5738	0,6772	120	23	257	29	166
23	3523	KAB TUBAN	0,5453	0,6849	160	27	231	27	141
24	3524	KAB LAMONGAN	0,5676	0,7116	131	25	153	22	70
25	3525	KAB GRESIK	0,6113	0,7298	70	17	104	14	38
26	3526	KAB BANGKALAN	0,4596	0,6381	302	34	356	35	261
27	3527	KAB SAMPANG	0,3277	0,6643	426	38	288	30	195
28	3528	KAB PAMEKASAN	0,4158	0,5874	371	37	436	38	340
29	3529	KAB SUMENEP	0,4212	0,6002	365	36	423	37	327
30	3571	KOTA KEDIRI	0,6373	0,7830	35	9	15	2	9
31	3572	KOTA BLITAR	0,6461	0,7718	30	8	23	3	15
32	3573	KOTA MALANG	0,6522	0,7588	22	6	40	4	28
33	3574	KOTA PROBOLINGGO	0,5991	0,7250	90	19	116	17	72
34	3575	KOTA PASURUAN	0,6563	0,7388	18	3	81	11	56
35	3576	KOTA MOJOKERTO	0,6530	0,7490	20	4	55	7	39
36	3577	KOTA MADIUN	0,6790	0,7900	10	1	9	1	7
37	3578	KOTA SURABAYA	0,6524	0,7406	21	5	75	9	51
38	3579	KOTA BATU	0,6589	0,7584	15	2	41	5	29
JAWA TIMUR			0,5196	0,6956	8		11		
INDONESIA				0,6879					

keterangan :
* perhitungan skor IPKM 2013 dengan rumus 2007

Ada tiga pilar utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diantaranya adalah kesehatan, pendidikan dan peningkatan daya beli masyarakat merupakan cara untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing sesuai Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007. Indeks Pembangunan Kesehatan Manusia (IPKM) merupakan kumpulan indikator kesehatan yang mudah diukur untuk menggambarkan masalah kesehatan. Indikator-indikator yang dipilih dalam IPKM mengenai program pembangunan kesehatan tahun sebelumnya dapat dijadikan sebagai acuan perencanaan program pembangunan kesehatan tahun berikutnya.

IPKM tahun 2013 untuk Kabupaten Lumajang merupakan salah satu Kabupaten Jawa Timur yang memiliki IPKM rendah. Kabupaten Lumajang berada pada peringkat 310 untuk tingkat nasional dari 415 kabupaten yang ada di Indonesia dan peringkat 31 tingkat provinsi dari 38 kabupaten / kota yang ada di Jawa Timur.

Berdasarkan IPKM 2013, Kabupaten Lumajang menempati peringkat yang rendah. Sehingga peneliti memilih objek penelitian di Kabupaten Lumajang yaitu pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto yang terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 5, Tompokersan, Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67316. RSUD dr. Haryoto merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan. Pada tahun 2005, RSUD dr. Haryoto mengalami peningkatan yang awalnya kelas C menjadi kelas B Non Pendidikan dan pada tahun 2009 RSUD dr. Haryoto menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD (PPK-BLUD).

RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang menyusun rencana strategis untuk tahun 2015-2019 (revisi kedua) yang memiliki maksud sebagai arahan bagi RSUD dr. Haryoto menjadi rumah sakit pilihan pertama di Kabupaten Lumajang selain itu juga sebagai indikator kinerja bagi pihak manajemen RSUD dr. Haryoto. Renstra memiliki tujuan agar tercapai persepsi yang sama dalam menyusun kebijakan-kebijakan pelayanan kesehatan sehingga kebijakan yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi seluruh unit kegiatan dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Menurut rencana strategis yang dibuat untuk 5 tahun mendatang (2015-2019) terdapat kelemahan pada RSUD dr. Haryoto antara lain proporsi antara perawat dan pasien masih kurang, terbatasnya pengembangan SIM di rumah sakit oleh tenaga IT, melemahnya komitmen SDM terhadap rumah sakit. perkembangan teknologi masih memiliki resistensi yang tinggi, kurangnya instrumen dalam penilaian kinerja karyawan, belum optimalnya implementasi terkait perawatan sarana dan prasarana di rumah sakit, dan

belum optimalnya manajemen aset dan persediaan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit.

Sedangkan ancaman yang terdapat dalam RSUD dr. Haryoto Lumajang antara lain adanya tuntutan bagi rumah sakit yang menyanggah status sebagai rumah sakit pemerintah agar memberikan layanan yang bermutu dan tetap terjangkau (murah), banyaknya jumlah pesaing dalam pelayanan kesehatan, adanya kebijakan pemerintah terkait SDM/PNS membuat alokasi formasi menjadi terbatas baik dari segi jumlah maupun keahlian, dengan adanya AFTA dan pasar bebas membuat para pemodal baik dalam negeri maupun luar negeri semakin bebas untuk mengembangkan bisnis rumah sakit, dan pengadaan dan perawatan teknologi peralatan kesehatan membutuhkan biaya yang besar.

Selain kelemahan dan ancaman juga terdapat permasalahan yang terjadi di RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang antara lain sumber daya manusia yang dimiliki masih belum memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas, memerlukan penguatan pada proses bisnis internal karena belum optimalnya kegiatan perencanaan, koordinasi, monitoring, dan evaluasi pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang, persaingan yang kompetitif dalam dunia kesehatan sehingga kualitas pelayanan perlu ditingkatkan, dan tingginya harga alat kesehatan dan pemeliharaannya mempengaruhi biaya operasional rumah sakit.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka strategi dan kebijakan yang dibuat dalam kurun waktu 2015-2019 antara lain perbaikan / penguatan internal organisasi melalui pendidikan dan pelatihan karyawan serta *capacity building* serta *monitoring* dan pembinaan dalam *morning report* maupun apel pagi. Peningkatan kualitas dan diversifikasi (pengembangan produk baru) pelayanan guna membangun pasar potensial melalui *green and clean hospital* (rumah sakit yang bersih dan hijau sehingga nyaman bagi pasien, keluarga, dan pengunjung), layanan rumah sakit ramah anak, layanan Helikopter

(pelayanan kesehatan holistik, terpadu, dan komprehensif), pengembangan instalasi rawat inap kelas VIP, pengembangan instalasi rawat jalan (klinik psikiatri, klinik tumbuh kembang, klinik anastesi), pengembangan instalasi penunjang (CSSD dan Radiologi), dan pengembangan layanan rekam medis.

Berdasarkan rencana strategis RSUD dr. Haryoto, peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengendalian internal sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. RSUD dr. Haryoto telah membuat rencana strategis selama jangka waktu 5 tahun (2015-2019). Terdapat kelemahan, ancaman dan permasalahan yang ada di rumah sakit sehingga peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengendalian internal terhadap kinerja karyawan RSUD dr. haryoto Kabupaten Lumajang.

Beberapa penelitian dengan menggunakan variabel sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan memiliki hasil mendukung dan menolak. Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Maharani (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Anugerah (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada puskesmas Kabupaten Jember.

Penelitian yang menolak dilakukan oleh Oktarnia (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan. Penelitian lain yang hasilnya menolak dilakukan oleh Mayarani (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

penilaian risiko, pengawasan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian lain yang hasilnya menolak dilakukan oleh Purwati (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kabupaten Lumajang. Hasil dari beberapa penelitian di atas terdapat beberapa variabel yang digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meskipun hasilnya berbeda-beda. Variabel tersebut antara lain lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian replikasi murni yaitu penelitian yang ditujukan untuk menanggapi dari penelitian-penelitian sebelumnya guna menjawab masalah penelitian yang sama. Penelitian dilakukan menggunakan variabel yang sama yaitu pengendalian internal dan kinerja karyawan dengan objek yang berbeda yaitu RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang?
2. Apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang?
3. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang?
4. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang?
5. Apakah pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kegiatan pengawasan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengembangan dalam ilmu akuntansi terkait dengan sistem pengendalian internal. Disamping itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan sistem pengendalian internal.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan bidang keperawatan di RSUD dr. Haryoto Lumajang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Agensi

Teori agensi adalah teori yang menekankan pada kontrak antara *principal* dengan *agent* untuk mengatasi konflik-konflik kepentingan dalam perusahaan. Jensen dan Meckling menyatakan bahwa perusahaan merupakan sebuah rangkaian seperangkat hubungan kontrak diantara individu dalam suatu perusahaan. Hubungan agensi dapat terjadi ketika sebuah kontrak antara seseorang (beberapa orang), seorang *principal*, dan seseorang (atau beberapa orang) lain, seorang *agent* yang melakukan pelayanan untuk kepentingan *principal*, mencakup pendelegasian wewenang pembuatan keputusan pada *agent*. Dalam penelitian ini *principal* yang dimaksud adalah pimpinan/pemilik sedangkan *agent* yang dimaksud adalah seluruh karyawan dalam perusahaan.

Dalam teori agensi, baik *principal* maupun *agent* diasumsikan mementingkan diri sendiri, namun juga menyadari kepentingan umum mereka. Seorang *principal* lebih mementingkan *return* yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan oleh *agent* sedangkan *agent* lebih mementingkan *fee* yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Untuk mengatasi konflik kepentingan tersebut maka dapat dilakukan dengan membuat kontrak yang disetujui oleh kedua belah pihak. Kontrak tersebut akan mengikat anggota-anggota untuk menyetujui kerjasama dan melakukan pekerjaan sesuai dengan isi dalam kontrak tersebut.

2.2 Pengendalian Internal

Setiap organisasi memerlukan pengendalian untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan sistem yang ada baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang bergerak di bidang pemerintah memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sedangkan organisasi yang bergerak di bidang swasta lebih mementingkan keuntungan yang didapatkan dari setiap kegiatan yang

dilakukan. Pengendalian dirancang untuk memberikan pedoman dan acuan bagi setiap unit kerja dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Setiap instansi memiliki tujuan yang tertuang dalam visi dan misi serta perencanaan strategis. Untuk memastikan bahwa tujuan tercapai maka diperlukan pengendalian internal yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi baik dewan direksi, manajemen, seluruh staf dan karyawan yang ada dalam struktur organisasi (COSO). Seorang pemilik perlu memberikan arahan pada karyawan agar kinerja yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh pihak harus ikut andil dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan pengendalian yang telah dirancang.

Untuk mendapatkan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan dan sasaran organisasi maka diperlukan pengendalian internal yang terdiri atas kebijakan dan prosedur sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan organisasi (Arens et al., 2013:316). Untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai tujuan organisasi diantaranya mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan dipengaruhi oleh efektivitas dari aktivitas yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan.

Berdasarkan uraian pengertian pengendalian internal diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi baik dewan direksi, manajemen, seluruh staf dan karyawan sebagai pedoman untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan.

2.2.1 Tujuan Pengendalian Internal

Pengendalian internal dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, seluruh staf dan karyawan untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan. Tujuan pengendalian internal diantaranya :

1. Keandalan pelaporan keuangan

Setiap instansi baik yang bergerak di bidang pemerintah maupun swasta harus menghasilkan laporan keuangan. Laporan keuangan berisi mengenai seluruh kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh instansi. Salah satu tujuan laporan keuangan sebagai pengambilan keputusan baik pihak intern maupun ekstern. Pihak intern memerlukan laporan keuangan sebagai bahan evaluasi mengenai kegiatan yang dilakukan selama satu tahun. Sedangkan pihak ekstern memerlukan laporan keuangan sebagai sumber informasi mengenai instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu, agar laporan keuangan bisa dipercaya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan maka laporan keuangan harus andal. Keandalan laporan keuangan memiliki nilai yang wajar. Nilai yang wajar adalah nilai yang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Melalui keandalan laporan keuangan maka akan menghasilkan keputusan yang tepat.

2. Efektivitas dan efisiensi operasi

Kegiatan operasi meliputi seluruh kegiatan mulai dari input hingga menghasilkan output. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan harus sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Pedoman tersebut menjadi dasar dalam melaksanakan kegiatan. Setiap kegiatan yang dilaksanakan harus tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk itu, efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasi sangat diperlukan. Pelaksanaan kegiatan harus dilakukan secara benar dan tepat waktu.

3. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan

Pengendalian internal bertujuan untuk memberikan pedoman dalam setiap kegiatan dan aktivitas operasi. Pedoman dirancang sesuai dengan hukum yang berlaku. Untuk itu, ketaatan terhadap hukum dan peraturan akan tercermin apabila suatu aktivitas dilakukan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Jika aktivitas tidak didasarkan pada hukum dan peraturan maka akan menghasilkan dampak yang dapat merugikan pihak

instansi itu sendiri. Salah satu contoh rumah sakit, dalam rumah sakit setiap pelayanan medis yang diberikan harus berdasarkan pada prosedur-prosedur yang berlaku.

2.2.2 Komponen Pengendalian Internal

Komponen pengendalian internal terdiri atas lima komponen yang digunakan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan perusahaan kepada pihak pemilik. Kelima komponen tersebut antara lain lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

1. Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang menciptakan kesadaran masing-masing individu dalam organisasi akan pentingnya pengendalian internal sehingga mempengaruhi suasana organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan pondasi utama bagi organisasi, apabila lingkungan pengendalian sudah tercipta dengan baik maka aktivitas yang berjalan dalam organisasi juga akan baik. Lingkungan pengendalian yang baik adalah terciptanya nilai-nilai dan budaya organisasi yang dipatuhi dan dilaksanakan oleh karyawan.

Lingkungan pengendalian terdiri atas :

a. Integritas dan nilai etika

Dalam organisasi diperlukan integritas dan nilai etika. Integritas dan nilai etika yang baik disampaikan oleh pihak pemilik secara langsung kepada karyawan untuk mendorong karyawan agar melaksanakan nilai-nilai tersebut. Nilai yang dimaksud antara lain adalah kejujuran dan berkomitmen. Apabila nilai-nilai tersebut disampaikan secara langsung oleh pemilik akan meminimalkan risiko terjadinya hal-hal yang menyebabkan karyawan berperilaku tidak jujur.

Dalam mendukung integritas organisasi perlu menekankan bahwa laporan yang jujur lebih penting daripada laporan yang disukai karena laporan yang jujur tidak akan menimbulkan masalah di kemudian hari dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan juga sebagai bahan evaluasi untuk tahun-tahun di masa yang akan datang. Organisasi juga perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berperilaku jujur untuk memotivasi karyawan lain agar berperilaku jujur sehingga tercipta lingkungan kerja sesuai nilai-nilai integritas dalam organisasi.

b. Komitmen terhadap kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Seorang pemilik harus memiliki komitmen terhadap kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sebelum perekrutan, penempatan dan pemberian tugas terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawan tidak memiliki kompetensi, hal tersebut akan merugikan organisasi karena karyawan tidak bekerja sesuai dengan yang diharapkan sehingga menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai.

c. Partisipasi dewan direksi dan komite audit

Dewan direksi selaku pemangku kepentingan memiliki tanggungjawab untuk melakukan pengecekan terhadap aktivitas yang dilakukan oleh manajemen dalam organisasi. Selain itu juga diperlukan komite audit independen yang bertanggungjawab terhadap pelaporan keuangan, pengendalian internal, kepatuhan terhadap peraturan, serta perekrutan dan pengawasan baik auditor internal maupun auditor eksternal yang melaporkan seluruh kebijakan dan praktik akuntansi dalam organisasi.

d. Filosofi manajemen dan gaya operasi

Seorang pemilik harus mampu mengambil risiko sesuai dengan tujuan dan sasaran dalam organisasi. Risiko dapat memengaruhi kebijakan, prosedur, komunikasi baik lisan maupun tulis, serta pengambilan keputusan. Pemilik yang mampu berkomunikasi dengan baik dalam penyampaian tujuan dan sasaran akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Berbeda dengan pemilik yang memiliki sedikit perhatian terhadap pengendalian dan manajemen risiko akan menyebabkan karyawan melakukan hal yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi harus jelas karena dalam struktur organisasi membatasi tanggung jawab dan wewenang antara bagian yang satu dengan yang lain. Di dalam struktur organisasi menjelaskan mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan memonitor seluruh aktivitas organisasi. Struktur organisasi juga menghubungkan komunikasi antar bagian. Dengan adanya struktur organisasi dapat memudahkan bagian-bagian organisasi untuk memperoleh informasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai alur dari struktur organisasi tersebut.

f. Penetapan wewenang dan tanggungjawab

Karyawan harus memahami sasaran dan tujuan dalam organisasi. Untuk menetapkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, seorang pemilik perlu mengomunikasikan melalui deskripsi pekerjaan formal, pelatihan karyawan, jadwal pengoperasian, anggaran, kode etik, serta kebijakan dan prosedur secara tertulis. Apabila karyawan sudah memahami tentang sasaran

dan tujuan organisasi maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Praktik dan kebijakan sumber daya manusia

Kekuatan terbesar dalam pengendalian adalah kejujuran sedangkan kelemahan terbesar dalam pengendalian adalah ketidakjujuran. Untuk memperoleh kejujuran, integritas, nilai-nilai etika dan kompetensi yang diharapkan suatu organisasi perlu melakukan praktik-praktik antara lain kebijakan rekrutmen. Proses rekrutmen didasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman, kejujuran dan integritas. Setelah melewati proses rekrutmen organisasi perlu melakukan pelatihan, pendisiplinan, evaluasi, konseling, promosi, kompensasi dan penghargaan atas kinerja karyawan.

2. Penilaian risiko

Setiap aktivitas pasti memiliki risiko. Risiko tidak bisa dihindari namun dapat diminimalisir. Beberapa cara untuk menilai risiko :

a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi risiko

Identifikasi risiko dapat dilakukan melalui hubungan yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi seperti pencatatan, pengolahan, peringkasan, dan pelaporan mengenai data keuangan. Dalam pelayanan medis, identifikasi risiko dapat dilakukan melalui pencatatan, pengolahan, peringkasan, dan pelaporan mengenai data pasien.

b. Menilai risiko yang berpengaruh signifikan

Risiko-risiko yang telah diidentifikasi selanjutnya dinilai untuk mencari pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Risiko tersebut antara lain adalah risiko bawaan dan risiko residual. Risiko bawaan adalah masalah yang terjadi akibat tidak adanya pengendalian internal. Sedangkan risiko residual adalah risiko

yang terjadi setelah pemilik mengimplementasikan pengendalian internal.

c. Menentukan tindakan untuk menangani risiko

Tindakan dalam menentukan pengendalian yang efektif harus berdasarkan biaya dan manfaatnya. Apabila pengendalian tersebut memberi manfaat yang besar dan risiko yang kecil bagi aktivitas organisasi maka dapat diimplementasikan. Sebaliknya, apabila pengendalian tersebut member manfaat yang kecil dan risikonya besar bagi aktivitas organisasi maka tidak perlu diimplementasikan.

3. Aktivitas pengendalian

Aktivitas pengendalian meliputi :

a. Otorisasi transaksi dan aktivitas yang tepat

Otorisasi merupakan pengendalian yang penting. Otorisasi sebagai bentuk tanggung jawab atas aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Otorisasi merupakan dokumentasi berupa tandatangan, analisis, dan pemasukan sebuah kode otorisasi dalam dokumen atau catatan. Bentuk otorisasi ada dua yaitu otorisasi khusus dan otorisasi umum. Otorisasi khusus dibutuhkan oleh karyawan yang memerlukan perizinan terlebih dahulu sebelum melakukan aktivitas. Sedangkan otorisasi umum tidak memerlukan perizinan terlebih dahulu sebelum melakukan aktivitas biasanya berupa transaksi rutin.

b. Pemisahan tugas yang memadai

Pengendalian yang baik dilakukan apabila seorang karyawan hanya memiliki satu fungsi. Karyawan tidak boleh memiliki tanggung jawab lebih dari satu karena dapat menimbulkan kesalahan dan kecurangan. Pemisahan tugas terbagi menjadi dua yaitu pemisahan tugas akuntansi dan pemisahan tugas sistem. Untuk pemisahan tugas akuntansi terdiri atas bagian otorisasi, pencatatan dan penyimpanan sedangkan pemisahan tugas sistem terkait dengan sistem yang ada

dalam organisasi. Masing-masing bagian hanya dapat dilakukan oleh satu orang sehingga apabila terjadi kesalahan pada salah satu bagian maka bagian yang lain dapat melakukan pengecekan sehingga tidak terjadi kecurangan.

c. Pengendalian fisik terhadap aset dan catatan

Organisasi harus mampu melindungi aset dan catatan dari segala bentuk kejahatan maupun pencurian. Karyawan berisiko lebih besar melakukan pencurian daripada orang luar. Hal tersebut dikarenakan karyawan lebih mengetahui sistem yang ada dalam organisasi dan mampu untuk menyembunyikan kejahatannya agar tidak diketahui. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan hal-hal antara lain menciptakan dan menegakkan kebijakan dan prosedur yang tepat, memelihara catatan yang akurat atas seluruh aset yang dimiliki, membatasi akses terhadap aset, dan melindungi catatan serta dokumen penting yang dimiliki oleh organisasi.

d. Pengecekan kinerja yang independen

Pengecekan kinerja yang independen dilakukan oleh orang yang tidak melakukan operasi dalam organisasi untuk memperoleh keyakinan bahwa transaksi yang diproses telah dilakukan secara tepat. Pengecekan kinerja yang independen antara lain membandingkan kinerja perusahaan secara periodik, memeriksa hubungan antara data yang berbeda misalnya penjualan kredit dengan piutang, melakukan rekonsiliasi antara dokumen dengan catatan, melakukan perbandingan terhadap kuantitas aktual dengan jumlah yang dicatat, menggunakan akuntansi *double-entry*, serta mengecek otorisasi, dokumen pendukung dan kuantitas.

e. Pendokumentasian dan pencatatan yang cukup

Dokumen merupakan bukti atas terjadinya transaksi yang dilakukan didalam organisasi seperti faktur, cek, dan kontrak-kontrak.

Sedangkan catatan merupakan segala macam catatan yang ada dalam organisasi seperti faktur penjualan dan cek. Pendokumentasian dan pencatatan harus dilakukan dengan baik dan benar sehingga dapat dijadikan sebagai bukti yang kuat mengenai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi.

4. Informasi dan komunikasi

Informasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi. Informasi diperlukan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dan menjadi bahan evaluasi. Informasi berisi pernyataan, fakta dan bukti empiris mengenai suatu kejadian. Seseorang tidak bisa melakukan pekerjaan tanpa adanya informasi mengenai apa yang harus dikerjakan. Untuk itu informasi perlu disampaikan dalam bentuk komunikasi. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari pemberi informasi ke penerima informasi. Informasi yang disampaikan harus tepat dan jelas pada orang yang dituju. Informasi tidak akan tersampaikan tanpa adanya komunikasi. Maka dari itu penyampaian komunikasi harus sesuai dengan apa yang ingin di infomasikan.

5. Pemantauan

Pemantauan merupakan pengendalian yang bertujuan sebagai bahan evaluasi atas aktivitas yang dilakukan. Setiap aktivitas perlu dipantau mulai dari rencana, proses dan tujuannya. Melalui proses pemantauan pemilik dapat mengetahui kinerja karyawannya. Secara periodik akan dilakukan evaluasi mengenai kinerja yang telah dilakukan. Dengan adanya pemantauan maka pemilik dapat menemukan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga pemilik dapat melakukan perbaikan-perbaikan atas aktivitas yang akan dilakukan untuk kedepannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan peran dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Tujuan tersebut dapat terealisasi salah satunya melalui kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan hidup organisasi. Melalui kinerja yang maksimal akan menghasilkan output yang optimal. Output dapat berupa kepuasan pelanggan dan peningkatan pendapatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perlu adanya penilaian mengenai kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan (Sutrisno 2010:172). Kinerja karyawan tidak dapat dilihat dari satu aspek saja. Karena keempat aspek (kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama) saling berhubungan satu sama lain. Kinerja karyawan yang mengutamakan kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama berarti karyawan tersebut berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan karyawan yang tidak mengutamakan kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama berarti karyawan tersebut gagal dalam melakukan suatu pekerjaan.

Upaya untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan oleh seseorang maupun kelompok secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing individu serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moehariono 2010:11). Setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing. Karyawan tidak boleh merangkap jabatan karena cenderung akan menimbulkan kecurangan. Satu pekerjaan dilakukan oleh satu karyawan. Apabila karyawan bekerja pada dua bagian yang berbeda misal bagian keuangan dan gudang. Hal tersebut dapat menyebabkan adanya kecurangan pada aktivitas pembelian maupun penjualan. Kecurangan tersebut akan sulit ditemukan karena kurangnya bukti yang cukup dan pengendalian internal yang lemah.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dinilai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Mangkunegara 2011:11). Setiap karyawan harus bertanggungjawab terhadap kinerjanya masing-masing. Tanggung jawab karyawan sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukan baik kinerjanya berhasil maupun tidak berhasil. Kinerja karyawan dapat dinilai secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut berhasil. Karyawan yang tidak mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut gagal.

Bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan merupakan pengertian dari kinerja karyawan (Sutrisno 2010:170). Seorang karyawan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik merupakan salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab baik secara kualitatif maupun kuantitatif, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.1 Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja yang perlu diamati dan dievaluasi antara lain :

1. Kompetensi

Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan dan keterampilan masih rendah maka perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Melalui pelatihan karyawan akan lebih memahami tugas yang diberikan serta mampu untuk bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Teknologi / mesin

Apabila teknologi yang digunakan tidak optimal maka perlu dilakukan pengembangan atau penggantian pada teknologi yang baru. Karena kemajuan teknologi saat ini terus berkembang cukup pesat. Organisasi perlu mengikuti perkembangan teknologi untuk memperoleh hasil informasi yang lebih akurat.

3. Metode / sistem

Apabila metode atau sistem dalam organisasi masih kurang dalam pengambilan keputusan maka perlu ditingkatkan lagi menjadi metode yang terdiri atas prosedur-prosedur yang dapat mempermudah birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar karyawan maupun bagian dalam organisasi.

2.3.2 Penilaian Kineja

Dalam menilai kinerja karyawan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur (Minner : 1988) antara lain :

1. Kualitas

Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang karyawan harus mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, meminimalisir terjadinya kerusakan dan melakukan setiap aktivitas dengan cermat. Karyawan yang memiliki kualitas baik dapat dipertahankan akan tetapi apabila karyawan memiliki kualitas yang masih kurang maka perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan tersebut.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau yang mampu dikerjakan oleh karyawan. Seorang karyawan harus dapat memenuhi jumlah (barang, pekerjaan dan uang) yang diharapkan oleh organisasi. Apabila karyawan dapat melakukan

pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan akan menguntungkan bagi organisasi karena tujuan organisasi dapat tercapai. Namun apabila karyawan tidak dapat memenuhi jumlah yang dibutuhkan akan merugikan organisasi dan mengurangi penilaian kinerja bagi karyawan tersebut.

3. Waktu

Waktu merupakan penggunaan waktu dalam kerja antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif dan jam kerja yang hilang. Seorang karyawan harus mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga organisasi memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Kepercayaan tersebut akan menguntungkan bagi organisasi karena dapat meningkatkan citra organisasi pada masyarakat. Untuk karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat diberikan sanksi sehingga mendorong mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Bagi karyawan yang rajin hadir dan tidak pernah terlambat perlu diberikan reward untuk mendorong karyawan datang tepat waktu.

4. Kerjasama

Di dalam suatu organisasi, seorang karyawan harus mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melakukan tugasnya. Kemampuan kerjasama dapat dilihat melalui cara karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya seorang dokter harus bekerjasama dengan seorang perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Apabila dokter tidak bekerjasama dengan perawat, dokter tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena perawat yang mengetahui kondisi pasien. Begitupula sebaliknya, apabila perawat tidak bekerjasama dengan dokter maka pasien tidak akan sembuh karena dokter yang mengetahui penyakit pasien. Baik dokter maupun perawat memerlukan kerjasama dalam berbagi informasi mengenai keadaan pasien yang mereka tangani. Melalui

kerjasama, suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan mudah dan tepat waktu.

2.4 Rumah Sakit

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lain serta tenaga non kesehatan. Rumah sakit terbagi menjadi dua yaitu rumah sakit Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Perbedaan yang utama antara dua jenis rumah sakit tersebut adalah sumber dana dan tujuannya. Kalau rumah sakit BUMN sumber dana berasal dari negara dan tujuannya untuk pelayanan publik. Sedangkan rumah sakit BUMS sumber dana dari pihak swasta dan tujuannya selain untuk kepentingan publik juga untuk mendapatkan keuntungan.

Rumah sakit di Indonesia dibedakan atas 5 macam yaitu :

1) Rumah sakit tipe A

Rumah sakit tipe A merupakan tempat pelayanan rujukan tertinggi karena mampu memberikan pelayanan spesialis dan subspesialis yang luas.

2) Rumah sakit tipe B

Rumah sakit tipe B biasanya didirikan di ibukota provinsi sebagai tempat menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan spesialis yang luas dan subspesialis yang terbatas.

3) Rumah sakit tipe C

Rumah sakit tipe C mampu menyediakan pelayanan spesialis yang terbatas. Pelayanan spesialis yang disediakan meliputi pelayanan penyakit dalam, pelayanan bedah, pelayanan kesehatan anak dan pelayanan kandungan.

4) Rumah sakit tipe D

Rumah sakit tipe D hanya mampu memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi.

5) Rumah sakit tipe E

Rumah sakit tipe E merupakan rumah sakit khusus yang mampu memberikan satu pelayanan saja yaitu pelayanan kedokteran.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) dengan peneliti adalah objek dan responden yang berbeda. Penelitian Oktarnia (2014) dilakukan pada objek Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan dengan responden pada bagian keuangan. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada objek RSUD dr. Haryoto Lumajang dengan responden pada bidang keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) dengan peneliti adalah objek dan sampel yang berbeda. Penelitian Maharani (2015) dilakukan pada objek Rumah Sakit Jember Klinik dengan sampel bagian pelayanan medis sedangkan peneliti melakukan

penelitian pada objek RSUD dr. Haryoto Lumajang dengan sampel bidang keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Anugerah (2016) dengan peneliti adalah objek dan sampel yang berbeda. Penelitian Anugerah (2016) dilakukan pada objek Puskesmas Kabupaten Jember dengan sampel bagian pelayanan medis sedangkan peneliti melakukan penelitian pada objek RSUD dr. Haryoto Lumajang dengan sampel bidang keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayarani (2016) tentang pengaruh pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian ini menggunakan enam variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan, dan pengalaman kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian risiko, pengawasan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mayarani (2016) dengan peneliti adalah objek dan variabel penelitian yang berbeda. Penelitian Mayarani (2016) dilakukan pada objek Rumah Sakit Paru Jember dengan variabel pengalaman kerja sedangkan peneliti melakukan penelitian pada objek RSUD dr. Haryoto Lumajang tanpa variabel pengalaman kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2017) tentang pengaruh persepsi pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada Rumah Sakit Islam Lumajang. Penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kabupaten Lumajang. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2017) dengan peneliti adalah objek yang berbeda. Penelitian Purwati (2017) dilakukan pada objek Rumah Sakit Islam Lumajang sedangkan peneliti melakukan penelitian pada objek RSUD dr. Haryoto Lumajang.

2.6 Matriks Gap antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini

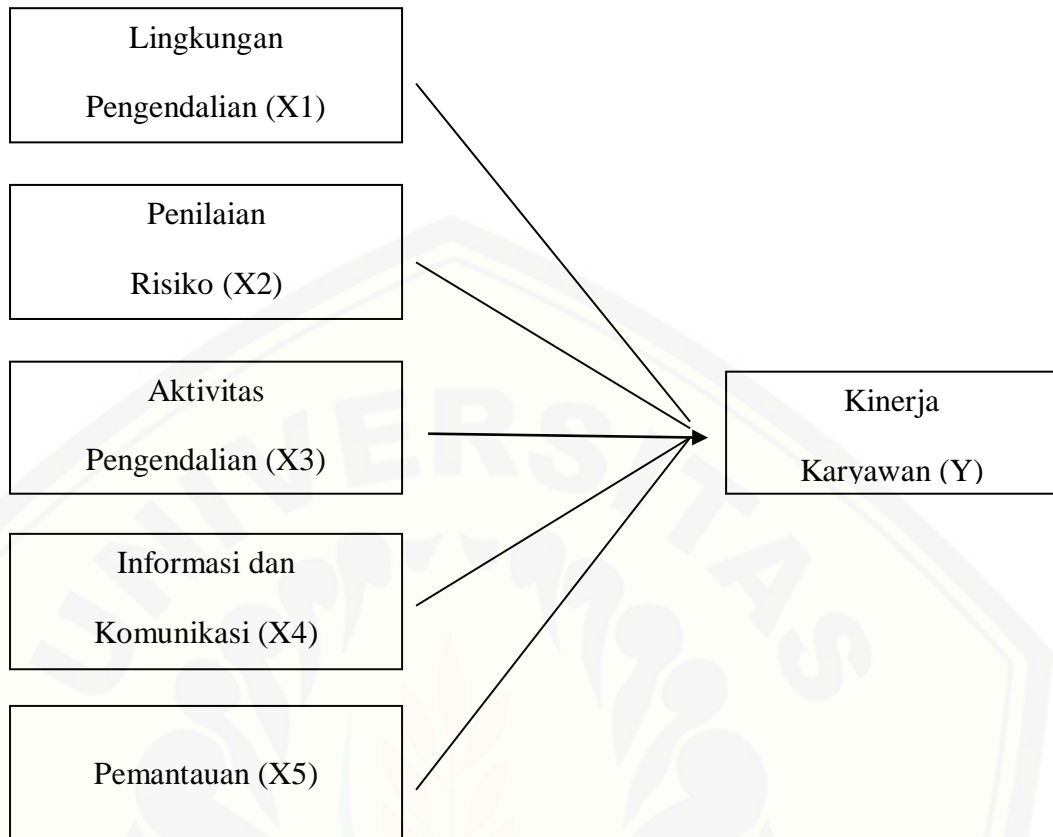
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Studi
1	Oktarnia (2014)	Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan	Regresi linier berganda	Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan Rumah Sakit

				Tanjungpinang dan Bintan.
2	Maharani (2015)	Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik	Regresi linier berganda	Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.
3	Septian (2016)	Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember	Regresi linier berganda	Lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember.
4	Mayarani (2016)	Pengaruh pengendalian internal dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember (Studi pada karyawan rumah sakit bagian pelayanan	Regresi linier berganda	Variabel lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel penilaian risiko, pengawasan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan

		perawatan Rumah Sakit Paru Jember).		terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.
5	Purwati (2017)	Pengaruh persepsi pengendalian intern terhadap kinerja karyawan dalam melayani pasien yang menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada Rumah Sakit Islam Lumajang.	Regresi linier berganda	Variabel lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kabupaten Lumajang.

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model konseptual yang digunakan untuk mengetahui secara teoritis adanya hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel independen antara lain lingkungan pengendalian (X1), penilaian risiko (X2), aktivitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5) sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka konseptual diatas menggambarkan apakah lingkungan pengendalian (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan pengendalian dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Dalam setiap organisasi memiliki nilai dan norma yang harus ditaati untuk membangun kesadaran karyawan akan pentingnya nilai dan norma yang dianut oleh perusahaan.

Untuk melihat apakah penilaian risiko (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka dalam setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya harus mampu mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi risiko yang mungkin terjadi. Tidak ada aktivitas yang tidak memiliki risiko. Untuk itu, pemilik harus mampu menilai risiko yang akan terjadi selanjutnya dilakukan evaluasi mengenai aktivitas-aktivitas yang memiliki risiko yang cukup besar. Dengan adanya penilaian risiko diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan.

Untuk melihat apakah aktivitas pengendalian (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka dalam setiap perusahaan pasti melakukan aktivitas berdasarkan adanya otorisasi. Otorisasi merupakan salah satu aktivitas pengendalian untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan. Selain otorisasi juga ada pemisahan tugas. Pemisahan tugas ini diperlukan bagi setiap organisasi untuk memudahkan karyawan dalam melakukan tugasnya karena karyawan hanya fokus pada satu fungsi saja sehingga tugas yang diberikan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan adanya pemisahan tugas maka apabila dalam suatu bagian di perusahaan terdapat kesalahan antar fungsi-fungsi yang ada dapat dilakukan pengecekan terhadap kesalahan yang terjadi.

Untuk melihat apakah informasi dan komunikasi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka dalam perusahaan seorang pemilik harus mampu menyampaikan informasi pada karyawan dan mengomunikasikannya secara langsung agar tidak terjadi salah paham mengenai apa yang disampaikan oleh pemilik dengan apa yang diterima oleh karyawan. Dengan adanya penyampaian informasi dan komunikasi yang jelas maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar.

Untuk melihat apakah pemantauan (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka dalam setiap perusahaan pasti dilakukan evaluasi mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan. Evaluasi tersebut dilakukan untuk memantau kinerja dan melakukan perbaikan atas kekurangan-kekurangan yang terjadi agar kedepannya karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.

2.7 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap variabel-variabel yang diteliti. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.1 Lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori agensi yaitu hubungan antara pemilik (direktur rumah sakit) dengan agen (karyawan) dimana keduanya memiliki kepentingan yang berbeda sangat diperlukan adanya lingkungan pengendalian. Dengan adanya lingkungan pengendalian maka nilai-nilai dan budaya yang terkandung dalam perusahaan dapat dilaksanakan oleh setiap anggota perusahaan. Hal tersebut akan memudahkan seorang pemilik untuk mengatur karyawannya dan memonitor kinerja perusahaan.

Lingkungan pengendalian berpengaruh penting dalam perusahaan karena dengan adanya lingkungan pengendalian mampu menciptakan suasana kerja yang baik. Perusahaan memiliki nilai-nilai dan budaya yang harus dipatuhi oleh semua anggota. Apabila seorang karyawan mampu memahami nilai-nilai dan budaya dalam perusahaan maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan lingkungan yang baik.

Hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan (Oktarnia : 2014). Penelitian lain juga menyatakan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Paru Jember (Mayarani : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Islam Lumajang (Purwati : 2017). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik (Maharani : 2015). Penelitian lain juga menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember (Anugerah : 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis peneliti adalah lingkungan

pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

H1 = Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

2.7.2 Penilaian risiko terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori agensi yaitu hubungan antara pemilik (direktur rumah sakit) dengan agen (karyawan) maka lingkungan pengendalian internal berupa penilaian risiko sangat diperlukan. Melalui penilaian risiko maka pemilik dapat memonitor dan mengevaluasi hasil kerja karyawan untuk meminimalisir risiko yang terjadi dan mencegah risiko di masa yang akan datang.

Penilaian risiko memiliki peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Risiko harus dapat diidentifikasi, dianalisis, dan dievaluasi atas aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Melalui evaluasi risiko tersebut seorang pemilik dapat mengetahui penyebab terjadinya risiko dan mengantisipasi risiko tersebut agar tidak terulang pada aktivitas yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan diharapkan dapat bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan (Oktarnia : 2014). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik (Maharani : 2015). Penelitian lain juga menyatakan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember (Anugerah : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Paru Jember (Mayarani : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa penilaian risiko

berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Islam Lumajang (Purwati : 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis peneliti adalah penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

H2 = Penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

2.7.3 Aktivitas pengendalian terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori agensi yaitu hubungan antara pemilik (direktur rumah sakit) dengan agen (karyawan) maka aktivitas pengendalian sangat diperlukan untuk menilai kinerja perusahaan. Pemilik dapat memonitor dan mengevaluasi kinerja organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang berjalan apakah sudah sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Aktivitas pengendalian dalam perusahaan diantaranya adanya otorisasi dan pemisahan tugas. Dengan adanya otorisasi maka aktivitas yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan oleh pihak yang memiliki wewenang. Sedangkan pemisahan tugas berguna untuk memfokuskan karyawan pada satu fungsi saja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan apabila terjadi kesalahan dapat dilakukan pengecekan oleh karyawan lain dengan fungsi-fungsi yang terkait.

Hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan (Oktarnia : 2014). Penelitian lain menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik (Maharani : 2015). Penelitian lain juga menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember (Anugerah : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa aktivitas pengendalian

berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Islam Lumajang (Purwati : 2017). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa aktivitas pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Paru jember (Mayarani : 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis peneliti adalah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

H3 = Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

2.7.4 Informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori agensi yaitu hubungan antara pemilik (direktur rumah sakit) dengan agen (karyawan) maka sangat diperlukan adanya informasi dan komunikasi antara kedua belah pihak. Seorang pemilik harus menginformasikan dan mengomunikasikan secara langsung kepada karyawan mengenai perintah dalam melakukan suatu pekerjaan. Begitupun sebaliknya seorang karyawan harus menginformasikan dan mengomunikasikan secara langsung kepada pemilik mengenai hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Informasi dan komunikasi yang disampaikan secara langsung akan memberikan hasil yang akurat. Seorang pemilik harus menginformasikan dan mengomunikasikan informasi tersebut secara langsung kepada karyawan agar tidak terjadi miskomunikasi. Karyawan yang mendapat informasi langsung oleh pemilik akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun karyawan yang tidak mendengarkan langsung informasi dari pemilik cenderung kurang memahami apa yang pemilik inginkan. Untuk itu informasi dan komunikasi sangat penting untuk pelaksanaan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan (Oktarnia : 2014).

Penelitian lain juga menyatakan bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Paru Jember (Mayarani : 2016). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik (Maharani : 2015). Penelitian lain juga menyatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember (Anugerah : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Islam Lumajang (Purwati : 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis peneliti adalah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

H4 = Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

2.7.5 Pemantauan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori agensi yaitu hubungan antara pemilik (direktur rumah sakit) dengan agen (karyawan) maka kegiatan pemantauan sangat diperlukan dalam perusahaan. Pemilik harus mampu memantau karyawan untuk melihat apakah karyawan sudah bekerja sesuai tugasnya masing-masing atau belum. Melalui pemantauan yang dilakukan oleh pemilik maka dapat diketahui kinerja perusahaan apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.

Pemantauan dilakukan untuk memonitoring kinerja karyawan. Berdasarkan hasil monitoring tersebut pemilik dapat menilai kinerja karyawan dan melakukan evaluasi untuk perbaikan-perbaikan kedepannya. Pemantauan diperlukan agar karyawan merasa diawasi sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Apabila

seorang pemilik tidak melakukan pemantauan maka kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Rumah Sakit Tanjung Pinang dan Bintan (Oktarnia : 2014). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik (Maharani : 2015). Penelitian lain juga menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelayanan medis pada Puskesmas Kabupaten Jember (Anugerah : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Paru Jember (Mayarani : 2016). Penelitian lain juga menyatakan bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Islam Lumajang (Purwati : 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis peneliti adalah pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

H5 = Pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Sumber dari penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti merupakan data primer. Data primer diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner pada responden. Sedangkan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara kepada peneliti merupakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti diperoleh melalui buku, jurnal, skripsi terdahulu, artikel dan internet.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu disebut sebagai populasi (Indriantoro dan Supomo, 2006:115). Setiap kejadian yang memiliki suatu karakteristik tertentu dapat dijadikan populasi untuk dilakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD dr. Haryoto Lumajang dengan jumlah sebanyak 734 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Elemen-elemen dalam populasi yang digunakan dalam penelitian disebut sampel (Indriantoro dan Supomo, 2006:115). Sebelum menentukan sampel, peneliti harus menetapkan dulu populasinya. Dari populasi tersebut peneliti dapat memilih sampel yang akan diteliti. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang diambil oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang diambil oleh peneliti adalah adalah karyawan di bidang keperawatan RSUD dr Haryoto sebanyak 70 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara membagikan kuesioner pada sampel yang dipilih yaitu bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang yang berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan tertulis tentang variabel yang akan diteliti kemudian responden memberikan jawaban mengenai pertanyaan tersebut. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti merupakan kuesioner dari peneliti sebelumnya (Anugerah:2016). Perbedaan kuesioner penelitian yang digunakan terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada bagian pelayanan medis Puskesmas Jember sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.

Teknik penyebaran kuesioner menggunakan *snowball sampling* yaitu penyebaran kuesioner yang diberikan secara bergulir dari satu responden ke responden lainnya. Peneliti memberikan 70 eksemplar kuesioner kepada Kepala Bidang Keperawatan. Lalu Kepala Bidang Keperawatan menyebarkan kuesioner tersebut kepada Kepala Ruang dan Perawat Pelaksana pada hari selasa dalam acara rapat antar perawat yang dilakukan secara rutin setiap minggu.

Variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert (*likert scale*). Skala likert berguna untuk mengukur secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman (Sugiyono, 2019:165). Dalam pengembangannya skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai permasalahan suatu objek. Untuk penelitian kuantitatif skala likert dimulai dengan pernyataan positif hingga negatif yaitu sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) = diberi skor 5
2. Setuju (S) = diberi skor 4
3. Cukup setuju (CS) = diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) = diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = diberi skor 1

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Pengukurannya

3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel bebas, variabel ini dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen antara lain lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

a. Lingkungan pengendalian (X1)

Lingkungan pengendalian merupakan kondisi yang menciptakan kesadaran masing-masing individu dalam organisasi akan pentingnya pengendalian internal sehingga mempengaruhi suasana organisasi.

Indikator lingkungan pengendalian, meliputi :

1. Integritas dan nilai etika
2. Komitmen terhadap kompetensi
3. Partisipasi dewan direksi dan komite audit
4. Filosofi manajemen dan gaya operasi
5. Struktur organisasi
6. Penetapan wewenang dan tanggungjawab
7. Praktik dan kebijakan sumber daya manusia

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

b. Penilaian risiko (X2)

Setiap aktivitas pasti memiliki risiko. Risiko tidak bisa dihindari namun dapat diminimalisir. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi risiko yang mungkin terjadi, menilai risiko dan melakukan tindakan pencegahan risiko.

Indikator penilaian risiko, meliputi :

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi risiko
2. Menilai risiko yang berpengaruh signifikan

3. Menentukan tindakan untuk menangani risiko

Penelitian dalam ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

c. **Aktivitas pengendalian (X3)**

Indikator aktivitas pengendalian, meliputi :

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

Penelitian dalam ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

d. **Informasi dan komunikasi (X4)**

Informasi diperlukan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dan menjadi bahan evaluasi. Informasi berisi pernyataan, fakta dan bukti empiris mengenai suatu kejadian. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari pemberi informasi ke penerima informasi.

Indikator informasi dan komunikasi, meliputi :

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

Penelitian dalam ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

e. Pemantauan (X5)

Pemantauan merupakan pengendalian yang bertujuan sebagai bahan evaluasi atas aktivitas yang dilakukan. Setiap aktivitas perlu dipantau mulai dari rencana, proses dan tujuannya. Dengan adanya pemantauan maka pemilik dapat menemukan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga pemilik dapat melakukan perbaikan-perbaikan atas aktivitas yang akan dilakukan untuk kedepannya.

Indikator pemantauan, meliputi :

1. Penciptaan landasan bagi aktivitas pemantauan
2. Melaksanakan prosedur-prosedur pemantauan
3. Melakukan penilaian dan melaporkan hasil penilaian.

Penelitian dalam ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel terikat, variabel ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel dependen kinerja karyawan bidang keperawatan di RSUD dr Haryoto Lumajang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab baik secara kualitatif maupun kuantitatif, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator kinerja karyawan, meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerjasama

Penelitian dalam ini menggunakan skala likert yaitu penilaian skala dari 1 sampai 5. SS (Sangat Setuju) dengan nilai 5, S (Setuju) dengan nilai 4, CS (Cukup Setuju) dengan nilai 3, TS (Tidak setuju) dengan nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan. Metode statistik deskriptif dapat memberikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diteliti dengan menggunakan ukuran antara lain frekuensi, tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus, adanya dispersi (deviasi standar dan varian), serta koefisien korelasi antar variable penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2006:170).

3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data diantaranya adalah pemilihan, pengumpulan, dan analisis data berdasarkan hasil dari proses pengujian data sebagai jawaban atas pemecahan masalah dalam penelitian untuk mendapatkan kesimpulan oleh peneliti. Kesimpulan tersebut tergantung kualitas data dan instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Terdapat dua cara dalam mengukur kualitas data yaitu reliabilitas dan validitas. (Indriantoro dan Supomo, 2006:179).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya kuesioner dalam penelitian (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat 2 cara dalam melakukan uji validitas yaitu menggunakan *Pearson's Product Moment* dan *Corrected Item-Total*

Correlation. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana *Degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dengan tingkat signifikan 0,05.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Skor tiap pertanyaan
- y = Skor total

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam sebuah kuesioner (Sekaran, 2006:248). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

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

Keterangan :

- r_1 = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal dalam model regresi (Ghozali, 2016:154). Adanya variabel pengganggu dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk itu perlu dilakukan uji normalitas terhadap variabel pengganggu apakah memiliki hubungan yang normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria sebesar 5% (0,05) sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians dari residual terhadap satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan tersebut maka peneliti perlu melakukan lebih dari satu pengamatan agar residual dapat diukur pengaruhnya terhadap variabel penelitian. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *glejser*. Hasil uji ini menggunakan sig sebesar 5% (0,05). Jika hasil uji menunjukkan nilai sig diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau variabel bebas dalam suatu model regresi. Dalam model regresi, variabel independen harus berdiri sendiri tidak boleh terjadi korelasi antar variabel independen tersebut (Ghozali, 2011:106). Variabel independen merupakan variabel yang

bebas, tidak terikat dan tidak boleh dipengaruhi oleh variabel yang lain. Suatu variabel dapat dikatakan independen apabila variabel tersebut mampu berdiri sendiri.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas

Dan nilai *Tolerance* sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinearitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya apakah memiliki korelasi atau tidak. Uji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin Watson* dan dibandingkan dengan tabel *Durbin Watson* yaitu d_l dan d_u . Kriteria yang digunakan apabila tidak terjadi autokorelasi jika $d_u < \text{Durbin Watson} < 4-d_u$. Nilai dalam tabel *Durbin Watson* = (k,n) dimana (k) adalah jumlah variabel independen (Sujarweni, 2015:186).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Terdapat dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau disebut variabel bebas. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain atau disebut variabel terikat. Apabila variabel yang diteliti terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen maka menggunakan analisis regresi sederhana. Namun apabila variabel yang

diteliti terdiri lebih dari satu variabel independen maka menggunakan analisis regresi linier berganda. (Prayitno, 2010:66)

Untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen maka perlu dilakukan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada lima variabel independen dan satu variabel dependen sehingga peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Kelima variabel independen diantaranya adalah lingkungan pengendalian (X1), penilaian risiko (X2), aktivitas pengendalian (X3), informasi dan komunikasi (X4), dan pemantauan (X5). Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

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

Keterangan :

α = Bilangan konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol.

b_1 = Besarnya pengaruh lingkungan pengendalian

b_2 = Besarnya pengaruh penilaian risiko

b_3 = Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian

b_4 = Besarnya pengaruh informasi dan komunikasi

b_5 = Besarnya pengaruh pemantauan

X_1 = Variabel lingkungan pengendalian

X_2 = Variabel penilaian risiko

X_3 = Variabel aktivitas pengendalian

X_4 = Variabel informasi dan komunikasi

X_5 = Variabel pemantauan

Y = Kinerja Karyawan

e = Faktor gangguan

3.8.2 Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk melihat adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen (lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Prayitno, 2010:68).

Didalam uji t juga menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.8.3 Uji F

Uji F merupakan uji yang harus dilaksanakan dalam regresi linier untuk menilai kelayakan dari suatu model dengan menggunakan tabel anova. Apabila hasil dari uji F tidak signifikan maka tidak disarankan untuk melakukan uji t atau uji parsial. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Berikut ketentuan berdasarkan probabilitas :

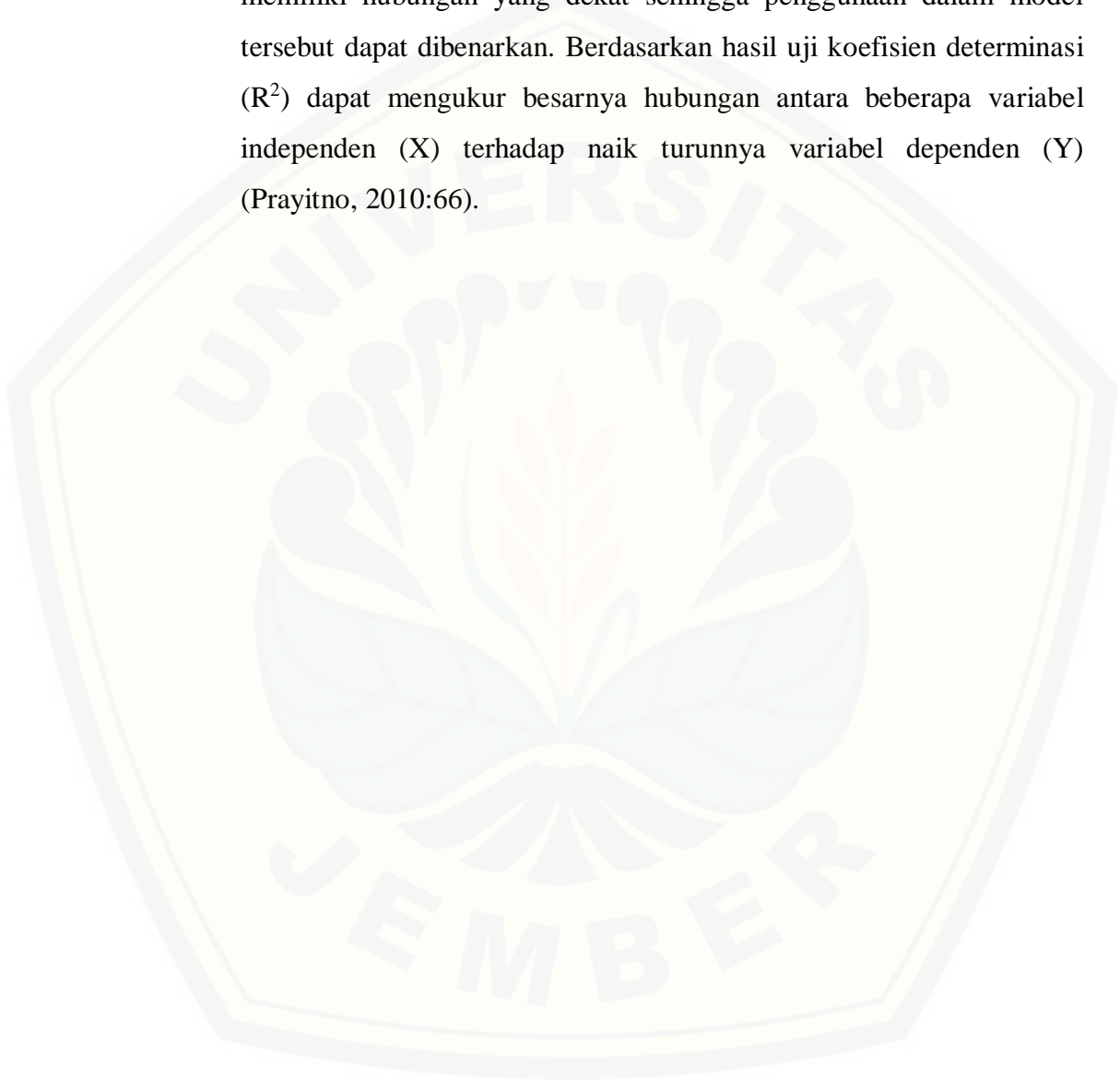
1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka ditolak artinya model regresi tidak dapat digunakan untuk meprediksi variabel dependen.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka diterima artinya model regresi dapat digunakan untuk meprediksi variabel dependen.

Sedangkan ketentuan dengan menggunakan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diterima artinya model regresi linier layak untuk digunakan dalam penelitian.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka ditolak artinya model regresi linier tidak layak untuk digunakan dalam penelitian. (Ghozali, 2011:84).

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan data yang digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), apakah memiliki hubungan yang dekat sehingga penggunaan dalam model tersebut dapat dibenarkan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat mengukur besarnya hubungan antara beberapa variabel independen (X) terhadap naik turunnya variabel dependen (Y) (Prayitno, 2010:66).



BAB 5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Hal tersebut dikarenakan nilai sig yang dihasilkan $0,701 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,386 < t_{tabel} 2,003$ sehingga lingkungan pengendalian tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan di bidang keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang.
2. Penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Hal tersebut dikarenakan nilai sig yang dihasilkan $0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,828 > t_{tabel} 2,003$ sehingga penilaian risiko mampu meningkatkan kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dengan arah positif artinya apabila terjadi peningkatan dalam penilaian risiko maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Hal tersebut dikarenakan nilai sig yang dihasilkan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,771 > t_{tabel} 2,003$ sehingga aktivitas pengendalian mampu meningkatkan kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dengan arah positif artinya apabila terjadi peningkatan dalam aktivitas pengendalian maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Hal tersebut dikarenakan nilai sig yang dihasilkan $0,044 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,056 > t_{tabel} 2,003$ sehingga informasi dan komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dengan arah negatif artinya apabila terjadi peningkatan dalam informasi dan komunikasi maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Hal tersebut dikarenakan nilai sig yang dihasilkan $0,023 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,338 > t_{tabel} 2,003$ sehingga pemantauan mampu meningkatkan kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haryoto Lumajang. Dengan arah negatif artinya apabila terjadi peningkatan dalam pemantauan maka kinerja karyawan akan menurun.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian hanya terbatas pada bagian keperawatan sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada bagian lain karena ada kemungkinan apabila diterapkan pada bagian lain akan mendapatkan hasil yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dimana responden harus menjawab dengan jujur setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Apabila responden dalam menjawab kuesioner tersebut asal-asalan atau tidak jujur karena faktor kesibukan kerja maka hal tersebut diluar kendali penelitian.
3. Hasil pengujian diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,600 (60%), hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. misalnya kondisi ekonomi, politik, kepastian hukum ataupun variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak masuk dalam variabel independen dalam penelitian ini.
4. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini kurang jelas (bias), pada pra reset peneliti mencoba melakukan penelitian pada 20 responden dan hasil penelitian menunjukkan 5 indikator tidak valid. Sedangkan pada penelitian ini jika menggunakan *Pearson's Product Moment* diperoleh data yang valid untuk semua indikator dan ada data yang tidak reliable untuk variabel penilaian risiko namun jika menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* maka diperoleh 2 indikator yang tidak valid dan semua data reliabel.

5.3 Saran

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

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah objek yang dijadikan sampel, tidak hanya pada bagian keperawatan saja namun juga pada bagian lain yang terdapat dalam rumah sakit seperti dokter, apoteker, administrasi, dan keuangan. Semakin banyak objek yang diteliti maka tingkat generalisasi yang dihasilkan akan semakin tinggi.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode pengumpulan data, tidak hanya membagikan kuesioner tapi juga melakukan survei dan wawancara agar dapat meningkatkan kualitas data yang dihasilkan.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya kondisi ekonomi, social, dan politik.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kuesioner yang lain agar tidak terjadi indikator yang tidak reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugerah, Dika S. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Kabupaten Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Jember.
- Arens dan Loebbecke. 1997. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arens, et al. 2013. *Audit dan jasa Assurance : Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar*. Jakarta : Erlangga.
- Belkaoui, Ahmed Riahi. 2001. *Teori Akuntansi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Gondodiyoto, Sanyoto. 2007. *Audit Sistem Informasi + Pendekatan COBIT*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar. Terjemahan : Sumarno Zain*. Jakarta : Erlangga.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Jusup, Haryono Al. 2001. *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta : Salemba Empat.

- 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. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mayarani, Alviera Is. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Jember.
- Minner, John. 1998. *Organizational, Behavior, Performance and Productivity*. New York : Random House Business Division.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- 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).
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa data Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Purwati, Siti. 2017. Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani pasien yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi : Universitas Jember.
- Sarjono, Haryadi dkk. 2011. *SPSS vs Lisrel Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung : CV Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

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

Wijaya. Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Universitas Atmajaya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009. *Tentang Rumah Sakit*.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (1). *Tentang Hak Asasi Manusia*.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009. *Tentang Kesehatan*.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007. *Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang*.

Keputusan Bupati Lumajang Nomor 188.45/308/427.12/2009. *Tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD)*.

Perbup No. 06 Tahun 2015. *Tentang Tarif Rumah Sakit*.

<https://rsudharyoto.lumajangkab.go.id>

<https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-rumah-sakit-fungsi-tujuannya-dan-tipe-rumah-sakit/>

<http://kesga.kemkes.go.id/images/pedoman/BUKU%20IPKM%202013.pdf>

Lampiran 1**INFORMED CONSENT
LEMBAR PENJELASAN PENELITIAN**

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Saudara/I. calon responden
Pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang
Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama peneliti : Ratna Ayu Ervina

NIM : 160810301073

Instansi pendidikan : S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Judul penelitian : Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto
Lumajang.

Bapak/Ibu/Saudara/I diminta untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data. Data tersebut akan digunakan hanya untuk kepentingan akademis semata, dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/I dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner yang sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas berkenannya Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi kuesioner ini sangat membantu kelancaran penelitian ini, dan tidak lupa kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Ratna Ayu Ervina

160810301073

LEMBAR PERSETUJUAN MEJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Alamat :

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti maka bersama ini saya **bersedia** menjadi responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang)”.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun serta untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 28 Oktober 2019

Responden

()

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 :

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

KUESIONER

1. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S2
 Lainnya

Jabatan/Posisi :

Lama Bekerja : Tahun

2. Daftar Pertanyaan

A. Lingkungan pengendalian

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa integritas dan etika di rumah sakit dilakukan dengan baik.	1	2	3	4	5
2	Karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.	1	2	3	4	5
3	Adanya pengecekan dari aktivitas yang dilakukan oleh dewan direksi dan komite audit.	1	2	3	4	5

4	Pemimpin menyampaikan secara langsung peraturan, kebijakan dan standar minimum kepada bawahan.	1	2	3	4	5
5	Struktur organisasi sudah ada dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab secara tepat.	1	2	3	4	5
6	Dilakukan pelatihan karyawan oleh manajemen.	1	2	3	4	5
7	Gaji SDM (Sumber Daya Manusia) sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Karyawan)	1	2	3	4	5

B. Lingkungan pengendalian

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
8	Saya dapat meminimalisir faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan dalam melayani pasien.	1	2	3	4	5
9	Saya dapat memperhitungkan besarnya risiko bagi Rumah Sakit apabila lalai dalam pelayanan terhadap pasien.	1	2	3	4	5
10	Saya dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melayani pasien.	1	2	3	4	5

C. Aktivitas pengendalian

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
11	Terdapat pemisahan tugas yang jelas dan tepat untuk semua bagian divisi pelayanan kesehatan.	1	2	3	4	5
12	Setiap kegiatan yang saya lakukan telah telah diketahui dan disetujui oleh pimpinan.	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki dokumen atau catatan yang lengkap untuk setiap pekerjaan dan tugas yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
14	Saya memahami prosedur-prosedur pengendalian fisik aset atau barang di rumah sakit.	1	2	3	4	5
15	Adanya evaluasi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan.	1	2	3	4	5

D. Informasi dan komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
16	Saya merasa bahwa rumah sakit memiliki sistem informasi yang lengkap.	1	2	3	4	5
17	Saya selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait sesuai dengan informasi yang benar.	1	2	3	4	5
18	Saya mengklasifikasikan informasi yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan.	1	2	3	4	5
19	Saya selalu memperoleh dan mengkomunikasikan informasi ke semua pihak yang terkait dengan tepat waktu.	1	2	3	4	5

E. Pemantauan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
20	Rumah sakit terdapat SPI (Sistem Pengendalian Internal)	1	2	3	4	5
21	Adanya pemantauan pengendalian internal secara berkala terhadap kinerja karyawan oleh pimpinan.	1	2	3	4	5
22	SPI melaporkan dan menindaklanjuti hasil pemantauan yang telah dilakukan.	1	2	3	4	5

F. Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
23	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.	1	2	3	4	5
24	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	1	2	3	4	5
25	Saya selalu datang tepat waktu.	1	2	3	4	5
26	Saya mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5

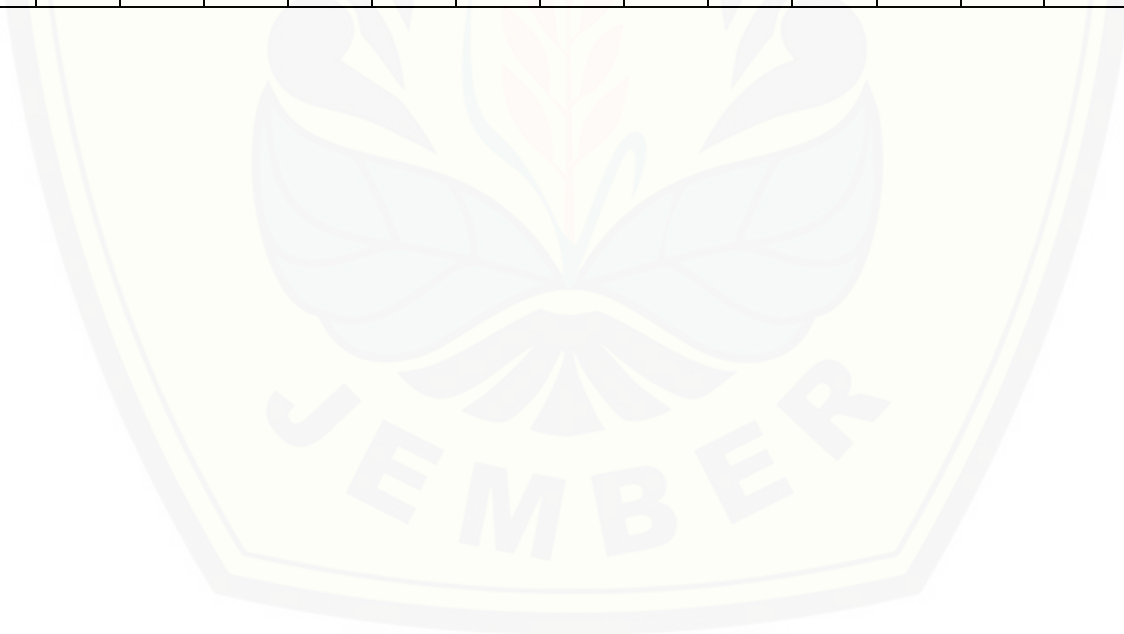
Lampiran 2

Rekapitulasi Data Jawaban Responden

No	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{4.1}	X _{4.2}	X _{4.3}	X _{4.4}	X _{5.1}	X _{5.2}	X _{5.3}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
14	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5

23	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
27	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
29	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
30	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
31	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
32	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
33	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
37	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
38	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
41	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5
42	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
45	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
48	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5

50	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5
55	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
60	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3. Rekapitulasi Data Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Jenjang Pendidikan	Jabatan	Periode Kerja
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	11	17.7	17.7	17.7
	Perempuan	51	82.3	82.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.6	1.6	1.6
	28	3	4.8	4.8	6.5
	30	2	3.2	3.2	9.7
	31	2	3.2	3.2	12.9
	32	4	6.5	6.5	19.4
	34	2	3.2	3.2	22.6
	35	9	14.5	14.5	37.1
	36	1	1.6	1.6	38.7
	38	2	3.2	3.2	41.9
	39	2	3.2	3.2	45.2
	40	5	8.1	8.1	53.2
	41	1	1.6	1.6	54.8
	42	1	1.6	1.6	56.5
	43	1	1.6	1.6	58.1
	44	1	1.6	1.6	59.7
	45	8	12.9	12.9	72.6
	46	1	1.6	1.6	74.2
	47	3	4.8	4.8	79.0
	50	2	3.2	3.2	82.3
	51	3	4.8	4.8	87.1
	52	6	9.7	9.7	96.8
54	2	3.2	3.2	100.0	
Total		62	100.0	100.0	

Jenjang pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	4	6.5	6.5	6.5
D3	23	37.1	37.1	43.5
Valid D5	2	3.2	3.2	46.8
S1	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ka. Ruang	5	8.1	8.1	8.1
Valid Perawat Pelaksana	57	91.9	91.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Periode Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	1	1.6	1.6	1.6
6	1	1.6	1.6	3.2
8	3	4.8	4.8	8.1
9	2	3.2	3.2	11.3
10	7	11.3	11.3	22.6
11	1	1.6	1.6	24.2
12	4	6.5	6.5	30.6
13	1	1.6	1.6	32.3
15	9	14.5	14.5	46.8
16	2	3.2	3.2	50.0
17	1	1.6	1.6	51.6
20	10	16.1	16.1	67.7
21	1	1.6	1.6	69.4
22	1	1.6	1.6	71.0
23	2	3.2	3.2	74.2
24	1	1.6	1.6	75.8
25	5	8.1	8.1	83.9
27	2	3.2	3.2	87.1
28	3	4.8	4.8	91.9
30	3	4.8	4.8	96.8
32	1	1.6	1.6	98.4
35	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Lampiran 4. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics Lingkungan Pengendalian (X1)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	62	2	5	4.18	.641
X1.2	62	2	5	4.11	.655
X1.3	62	2	5	3.66	.745
X1.4	62	3	5	4.03	.511
X1.5	62	3	5	4.03	.478
X1.6	62	3	5	4.02	.424
X1.7	62	3	5	3.97	.542
Lingkungan_Pengendalian	62	21	35	28.00	2.903
Valid N (listwise)	62				

Descriptive Statistics Penilaian Risiko (X2)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	62	3	5	3.89	.483
X2.2	62	2	5	3.98	.496
Penilaian_Risiko	62	5	10	7.87	.820
Valid N (listwise)	62				

Descriptive Statistics Aktivitas Pengendalian (X3)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	62	3	5	4.16	.486
X3.3	62	3	5	4.05	.422
X3.4	62	3	5	3.82	.559
X3.5	62	3	5	3.94	.508
Aktivitas_Pengendalian	62	13	20	15.97	1.437
Valid N (listwise)	62				

Descriptive Statistics Informasi dan Komunikasi (X4)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	62	3	5	3.77	.459
X4.2	62	3	5	4.00	.256
X4.3	62	3	5	3.95	.381
X4.4	62	2	5	3.97	.404
Informasi_dan_Komunikasi	62	11	19	15.69	1.049
Valid N (listwise)	62				

Descriptive Statistics Pemantauan (X5)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	62	3	5	3.89	.447
X5.2	62	3	5	3.84	.486
X5.3	62	3	5	3.82	.529
Pemantauan	62	9	15	11.55	1.339
Valid N (listwise)	62				

Descriptive Statistics Kinerja Karyawan (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	62	3	5	4.05	.282
Y2	62	4	5	4.29	.458
Y3	62	3	5	4.08	.375
Y4	62	4	5	4.31	.465
Kinerja_Karyawan	62	14	20	16.73	1.203
Valid N (listwise)	62				

Lampiran 5. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pearson's Product Moment

Lingkungan Pengendalian (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.810**	.540**	.333**	.516**	.291*	.441**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.022	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.810**	1	.549**	.429**	.459**	.347**	.287*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.006	.024	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.540**	.549**	1	.244	.583**	.380**	.459**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.056	.000	.002	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.333**	.429**	.244	1	.600**	.300*	.240	.597**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.056		.000	.018	.060	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.516**	.459**	.583**	.600**	1	.402**	.447**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.291*	.347**	.380**	.300*	.402**	1	.430**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.002	.018	.001		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.441**	.287*	.459**	.240	.447**	.430**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.060	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
Total_X1	Pearson Correlation	.811**	.801**	.780**	.597**	.780**	.586**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

** . 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	Penilaian_Risiko
X2.1	Pearson Correlation	1	.403**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.403**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	62	62	62
Total_X2	Pearson Correlation	.833**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

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

Aktivitas pengendalian (X3)

Correlations

		X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	Aktivitas_Pengendalian
X3.1	Pearson Correlation	1	.281*	.288*	.309*	.642**
	Sig. (2-tailed)		.027	.023	.015	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.281*	1	.385**	.397**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.027		.002	.001	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.288*	.385**	1	.537**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.023	.002		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.5	Pearson Correlation	.309*	.397**	.537**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Total_X3	Pearson Correlation	.642**	.679**	.789**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Informasi dan Komunikasi (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.140	-.157	.049	.433**
	Sig. (2-tailed)		.279	.222	.708	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.2	Pearson Correlation	.140	1	.672**	.793**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.279		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.3	Pearson Correlation	-.157	.672**	1	.736**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.222	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X4.4	Pearson Correlation	.049	.793**	.736**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.708	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Total_X4	Pearson Correlation	.433**	.854**	.741**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

Pemantauan (X5)

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.745**	.746**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62
X5.2	Pearson Correlation	.745**	1	.781**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62
X5.3	Pearson Correlation	.746**	.781**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62
Total_X5	Pearson Correlation	.899**	.920**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

N	62	62	62	62
---	----	----	----	----

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.397**	.582**	.260*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.041	.000
	N	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.397**	1	.148	.808**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001		.252	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.582**	.148	1	.326**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.252		.010	.000
	N	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.260*	.808**	.326**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.010		.000
	N	62	62	62	62	62
Total_Y	Pearson Correlation	.667**	.832**	.630**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Corrected Item-Total Correlation

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	202.69	149.987	.642	.	.719
X1.2	202.76	151.793	.511	.	.723
X1.3	203.21	147.972	.659	.	.716
X1.4	202.84	155.941	.335	.	.731
X1.5	202.84	152.564	.651	.	.723
X1.6	202.85	155.700	.434	.	.729
X1.7	202.90	153.695	.482	.	.726
X2.1	202.98	153.754	.542	.	.726
X2.2	202.89	155.118	.414	.	.729
X2.3	203.35	162.528	-.130	.	.746
X3.1	202.71	153.193	.586	.	.725
X3.2	202.76	158.875	.186	.	.735
X3.3	202.82	155.755	.431	.	.730
X3.4	203.05	151.424	.635	.	.722
X3.5	202.94	152.684	.600	.	.724
X4.1	203.10	155.171	.446	.	.729
X4.2	202.87	156.737	.573	.	.731
X4.3	202.92	155.420	.517	.	.729
X4.4	202.90	154.023	.628	.	.726
X5.1	202.98	155.295	.447	.	.729
X5.2	203.03	151.769	.708	.	.722
X5.3	203.05	153.489	.512	.	.726
Y1	202.82	158.214	.307	.	.734
Y2	202.58	155.756	.395	.	.730
Y3	202.79	156.955	.359	.	.732
Y4	202.56	154.611	.489	.	.728
Skor_Total	103.44	40.119	1.000	.	.870

Uji Reliabilitas

Lingkungan Pengendalian (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

Penilaian Risiko (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.575	2

Aktivitas Pengendalian (X3)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	4

Informasi dan Komunikasi (X4)

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

	Valid	62	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

Pemantauan (X5)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	3

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72968960
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.006	2.995		-.002	.998	
1	Lingkungan_Pengendalian	.065	.042	.256	1.549	.130
	Penilaian_Risiko	.034	.157	.041	.214	.832
	Aktivitas_Pengendalian	.102	.081	.321	1.267	.213
	Informasi_dan_Komunikasi	-.306	.257	-.342	-1.190	.242
	Pemantauan	.131	.071	.413	1.847	.073

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.180	1.529		6.003	.000		
Lingkungan_Pengendalian	.019	.049	.046	.386	.701	.466	2.147
Penilaian_Risiko	.430	.152	.293	2.828	.006	.611	1.636
Aktivitas_Pengendalian	.673	.087	.804	7.771	.000	.614	1.630
Informasi_dan_Komunikasi	-.305	.148	-.266	-2.056	.044	.393	2.542
Pemantauan	-.203	.087	-.226	-2.338	.023	.704	1.420

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.705	.678	.71418	1.924

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.600	.762

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.859	5	11.172	19.262	.000 ^b
	Residual	32.479	56	.580		
	Total	88.339	61			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.180	1.529		6.003	.000
	Lingkungan_Pengendalian	.019	.049	.046	.386	.701
	Penilaian_Risiko	.430	.152	.293	2.828	.006
	Aktivitas_Pengendalian	.673	.087	.804	7.771	.000
	Informasi_dan_Komunikasi	-.305	.148	-.266	-2.056	.044
	Pemantauan	-.203	.087	-.226	-2.338	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 8

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99

Lampiran 9

Tabel t

Pr	0.2	0.1	0.0	0.02	0.0	0.00	0.00
Df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.0	0.01	0.00
41	0.6805	1.3025	1.6828	2.0195	2.4208	2.7011	3.3012
42	0.6803	1.3020	1.6819	2.0180	2.4184	2.6980	3.2959
43	0.6802	1.3015	1.6810	2.0166	2.4162	2.6951	3.2908
44	0.6801	1.3010	1.6802	2.0153	2.4141	2.6922	3.2860
45	0.6799	1.3006	1.6794	2.0141	2.4121	2.6895	3.2814
46	0.6798	1.3002	1.6786	2.0129	2.4101	2.6870	3.2771
47	0.6797	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6845	3.2729
48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4065	2.6822	3.2689
49	0.6795	1.2990	1.6765	2.0095	2.4048	2.6799	3.2650
50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0085	2.4032	2.6777	3.2614
51	0.6793	1.2983	1.6752	2.0075	2.4017	2.6757	3.2578
52	0.6792	1.2980	1.6746	2.0066	2.4002	2.6737	3.2545
53	0.6791	1.2977	1.6741	2.0057	2.3987	2.6718	3.2512
54	0.6790	1.2974	1.6735	2.0048	2.3974	2.6699	3.2481
55	0.6789	1.2971	1.6730	2.0040	2.3960	2.6682	3.2451
56	0.6789	1.2968	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665	3.2422
57	0.6788	1.2965	1.6720	2.0024	2.3935	2.6648	3.2394
58	0.6787	1.2963	1.6715	2.0017	2.3923	2.6632	3.2368
59	0.6786	1.2960	1.6710	2.0010	2.3912	2.6617	3.2342
60	0.6786	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6602	3.2317
61	0.6785	1.2955	1.6702	1.9996	2.3890	2.6588	3.2293
62	0.6784	1.2953	1.6698	1.9989	2.3880	2.6574	3.2269
63	0.6784	1.2951	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561	3.2247
64	0.6783	1.2949	1.6690	1.9977	2.3860	2.6548	3.2225
65	0.6782	1.2947	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536	3.2204
66	0.6782	1.2945	1.6682	1.9965	2.3841	2.6523	3.2183
67	0.6781	1.2943	1.6679	1.9960	2.3833	2.6512	3.2163
68	0.6781	1.2941	1.6675	1.9954	2.3824	2.6500	3.2144
69	0.6780	1.2939	1.6672	1.9949	2.3816	2.6489	3.2126
70	0.6780	1.2937	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479	3.2107
71	0.6779	1.2935	1.6666	1.9939	2.3800	2.6468	3.2090
72	0.6779	1.2934	1.6662	1.9934	2.3792	2.6458	3.2073
73	0.6778	1.2932	1.6660	1.9930	2.3785	2.6448	3.2056
74	0.6778	1.2931	1.6657	1.9925	2.3778	2.6439	3.2040
75	0.6777	1.2929	1.6654	1.9921	2.3771	2.6429	3.2024
76	0.6777	1.2927	1.6651	1.9916	2.3764	2.6420	3.2009
77	0.6776	1.2926	1.6648	1.9912	2.3757	2.6412	3.1994
78	0.6776	1.2925	1.6646	1.9908	2.3751	2.6403	3.1980
79	0.6776	1.2923	1.6643	1.9904	2.3744	2.6395	3.1966
80	0.6775	1.2922	1.6641	1.9900	2.3738	2.6386	3.1952