

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider teori atribusi merupakan teori yang mengungkapkan kelakuan individu atau seseorang. Pada teori atribusi ini juga diungkapkan bagaimana proses yang menjadi penyebab dan motif kelakuan individu tersebut. Menurut Luthans (2005) teori atribusi ini mengungkapkan bagaimana individu mengetahui faktor yang bisa berhubungan dengan perilaku individu seseorang tersebut yang dapat dibedakan apakah faktor yang dapat mempengaruhi seseorang itu merupakan dari internal ataupun eksternal.

Fritz Heider yang mengembangkan teori atribusi ini menyatakan kelakuan individu ini berasal dari internal dan eksternal yang dikombinasikan berdasarkan kekuatan tersebut. Menurut Ikhsan dan Ishak (2019) kekuatan internal merupakan keahlian, kemauan dan lain-lain yang ada didalam diri seseorang atau individu, dan kekuatan eksternal adalah faktor-faktor luar yang berhubungan seperti lingkungan dan hambatan yang berasal dari pekerjaan ataupun orang lain. Teori atribusi adalah bagaimana individu menilai individu lain berdasarkan tujuan yang berhubungan dengan kelakuan tertentu seorang individu.

Teori atribusi merupakan bagaimana seseorang dapat memahami reaksi terhadap kejadian di lingkungan di sekitar individu tersebut. Dengan memahami alasan bagaimana peristiwa tersebut dapat terjadi. Teori atribusi mengungkapkan bahwa ada kelakuan yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik seseorang, oleh karena itu dengan mengamati kelakuan individu orang yang mengamati tersebut dapat mengetahui sikap dan karakteristik orang yang di amati tersebut dan bisa memprediksi kelakuan individu saat menghadapi situasi.

Fritz Heider menjelaskan kekuatan internal yang berada dalam diri seseorang berasal dari keahlian dan kemauan, dan kekuatan eksternal yang ada dari luar individu seperti lingkungan, hukum, dan cuaca. Evaluasi kinerja individu dapat di pengaruhi oleh atribusi internal dan eksternal.

### **2.1.2 Teori Proses atau *Process Theory***

Menurut Utami (2012) teori proses ini membahas bagaimana kelakuan seseorang dapat menguatkan, menggerakkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan kelakuan seseorang. Teori ini menjelaskan proses dari “sebab dan akibat” yaitu cara individu dalam bekerja dan pencapaian apa yang akan didapatkan. Oleh karena itu ketika dapat bekerja dengan bagus saat ini, maka pencapaian yang akan di dapatkan pada hari esok juga akan bagus.

Individu yang di ciptakan memiliki hasrat pada dasarnya berdasarkan hal yang baik saja, dan untuk menjadi dorongan seseorang untuk memotivasi dirinya tersebut ada pada harapan yang akan di dapatkan pada masa depan. Maka oleh itu teori ini dinyatakan sebagai “teori harapan atau *Expectancy Theory*”. Pada saat harapan yang di harapkan

menjadi kenyataan maka individu tersebut akan lebih giat dalam kerjanya, sebaliknya jika harapan tersebut tidak menjadi kenyataan maka individu tersebut akan menjadi pemalas.

Utami (2012) menyatakan bahwa teori motivasi yang telah di sebutkan sebelumnya, terdapat lima pola motivasi yang penting yaitu peluang pendapatan, prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Lima pola diatas dapat diperinci sebagai berikut:

- a) Peluang pendapatan adalah penghasilan tetap yang merupakan kewajiban dalam mendapatkan gaji dan bonus-bonus ataupun tunjangan.
- b) Prestasi adalah sebab untuk menghadapi rintangan, untuk sukses dan berkembang.
- c) Afiliasi adalah keefektifan seseorang dalam melakukan hubungan
- d) Kompetisi merupakan dorongan pencapaian yang didapatkan dengan kualitas tinggi.
- e) Kekuasaan adalah dorongan untuk mempengaruhi berbagai individu dan situasi.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

Menurut utami (2012) kepemimpinan adalah suatu tindakan mempengaruhi anggota dibawahnya serta memberikan pengarahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Riyadi, (2011) mengemukakan bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mengembangkan gaya dalam memimpin bawahannya dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab yang diterima oleh bawahannya.

Menurut Rosmiyati (2014) hubungan antara bagaimana karyawan dapat menerima suatu gaya kepemimpinan apakah mereka menerima gaya tersebut suka atau tidak suka dapat mempengaruhi lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbins (2007) yang mengungkapkan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”. Makna

dari kalimat pada kutipan adalah bahwa bentuk yang mempengaruhi yang dimaksud terdapat secara formal, tingkat manajerial dalam suatu entitas atau perusahaan bisa menjadi contoh bentuk formal yang dimaksud ini. Hasibuan (2006:170) mengungkapkan kepemimpinan itu adalah bagaimana seorang atasan atau orang yang memiliki kedudukan tinggi menggerakkan bawahan atau pegawainya agar bisa bekerja secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam perusahaan kepemimpinan dapat terjadi dikarenakan adanya tiga faktor penting, yaitu manajer, pegawai dan lingkungan kerja itu sendiri. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mengatur pegawai yang kesulitan dalam bekerja baik, baik ketika pegawai tersebut malas dalam bekerja, pasif dalam bekerja, atau tidak inovatif dan kreatif. Dikarenakan itu perlu adanya penerapan gaya kepemimpinan yang dimana manajer suatu perusahaan mengarahkan bawahannya dan merupakan hal penting bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Menerapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen puncak atau atasan lainnya dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga. Teori Path Goal menyatakan adanya empat indikator dalam gaya kepemimpinan, yang pertama adalah kepemimpinan direktif, yang kedua adalah kepemimpinan suportif, yang ketiga adalah kepemimpinan partisipatif, dan yang keempat adalah kepemimpinan orientasi prestasi. Teori Path Goal memprediksi bahwa atasan atau pemimpin dapat bertindak sesuai dengan situasi tertentu sehingga terjadinya perubahan gaya dalam tindakan mereka, misalnya ketika atasan atau pemimpin ini menghadapi pegawai yang baru bekerja atau mendapatkan proyek pekerjaan baru, pemimpin bisa saja berperilaku direktif dan menyiapkan prosedur kerja yang sesuai dan mengarahkan sesuai apa yang

ingin dilakukan.

House (1971), mengungkapkan pemimpin tidak hanya bisa melakukan atau memperlihatkan satu gaya kepemimpinan dan dapat mengetahui empat gaya kepemimpinan lainnya, yaitu:

1. Kepemimpinan direktif

Arahan atau panduan yang diberikan kepada pegawai dari atasannya, tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai dan apa seharusnya dilakukan pegawai tersebut, sehingga pegawai tersebut dapat membuat jadwal kegiatan dalam bekerja dan tetap mempertahankan standar kerja dalam perusahaan.

2. Kepemimpinan supportive

Pemimpin yang mempunyai kelakuan bisa diterima pegawai atau bawahannya dengan memperlihatkan sikap ramah dan dapat didekati. Peduli terhadap bawahan sehingga bawahan bisa nyaman dan aman dalam bekerja.

3. Kepemimpinan partisipative

Pemimpin yang secara terbuka dapat menerima saran dan masukan dari bawahan dan dapat mempertimbangkan saran dan masukan parah bawahan pada saat mengambil keputusan demi tujuan perusahaan.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian

Pemimpin yang dapat membuat para bawahan meningkatkan motivasi mereka.

### 2.1.4 Kompensasi

Menurut Suwati (2013) kompensasi adalah imbalan yang di dapatkan dikarenakan melakukan suatu pekerjaan dalam perusahaan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang lainnya seperti berbagai macam tunjangan atau kenaikan jabatan. Mangkunegara (2013) menyatakan proses kompensasi melibatkan keseimbangan perhitungan, dimana jasa para pegawai yang telah mereka berikan dibayar dalam bentuk hadiah atau uang sesuai jasa para karyawan oleh perusahaan. Nofriandi, (2016) menyatakan adanya beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Diberikannya kompensasi berarti adanya hubungan timbal balik yang terjadi antara atasan dan bawahannya. Atasan harus memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang di kerjakan oleh bawahannya sesuai dengan apa yang di perjanjikan.

b. Kepuasan Kerja

Kebutuhan para perkerja baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder atau kebutuhan lingkungannya meningkatkan minat para perkerja untuk bekerja, perusahaan harus memanfaatkan untuk memenuhi kepuasan kerja mereka dengan memberikan mereka balas jasa sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja dari apa yang mereka lakukan.

c. Pengadaan Efektif

Perusahaan akan dapat pegawai yang memenuhi standar dengan mudah jika adanya kebijakan kompensasi yang besar yang diminati oleh pegawai.

d. Motivasi

Memotivasi bawahan dalam pekerjaan bisa diberikan manajer dengan memberikan kompensasi yang besar.

e. Stabilitas Karyawan

Turnover relatif kecil meningkatkan stabilitas pegawai dengan melaksanakan program kompensasi atau konsep-konsep yang adil dan eksternal konsistensi yang kompetitif sehingga terjaminnya stabilitas pegawai.

f. Disiplin

Pegawai akan mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan jika di berikan kompensasi yang besar oleh perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut meningkatkan disiplin pegawai menjadi lebih terdisiplin.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh bisa di hindarkan dengan menjalankan program kompensasi sehingga pegawai bisa fokus pada tugas-tugas yang diberikan.

h. Pengaruh pemerintahan

Perusahaan yang melakukan program kompensasi yang dibuat berdasarkan peraturan perburuan yang di terapkan pemerintah, membuat pemerintah tidak bisa campur tangan atas perusahaan atau program tersebut.

Menurut Djuanita (2016) kompensasi ada 2 bagian yaitu:

**1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terbagi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dikaitkan pekerjaan itu

sendiri seperti gaji pokok, komisi, bonus dan lain-lain.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung, bisa disebut tunjangan atau imbalan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan yaitu asuransi, tunjangan dan lain-lainnya.

## **2. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi Non Finansial adalah kompensasi yang bukan dari uang tetapi dalam bentuk lain seperti kenaikan jabatan, pemberian fasilitas, kenyamanan di lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan kondusif, pengakuan atas jasa dari karyawan tersebut dan lain-lainnya.

### **2.1.5 Pengendalian Internal**

Pengendalian internal menurut Romney dan Steinbert (2015) adalah alat pembantu untuk tercapainya tujuan entitas dengan merancang dan mengimplementasikan suatu kegiatan atau proses yang dilakukan oleh dewan komisaris atau manajemen dengan memastikan tujuan pengendalian terlaksanakan. Yang di maksud dengan tujuan pengendalian adalah perlindungan aktiva, kendala dalam laporan keuangan, meningkatkan keefektivitas dan keefisiensi operasi dan mematuhi terhadap undang-undang yang tertera.

COSO (*Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*) menyatakan pengendalian internal adalah peraturan direksi, manejer dan personel lainnya yang memengaruhi suatu proses untuk menjamin pencapaian suatu entitas tersebut tercapai yang disusun berdasarkan perkataan berikut yaitu:

- a. Dapat dipercaya laporan keuangan lainnya.
- b. Kesesuaian dengan peraturan undang-undang yang di tetapkan
- c. Kegiatan atau operasi yang efektif dan efisien.



Menurut Arens dan James (2006:412) pengendalian internal merupakan suatu proses yang menjamin pencapaian tujuan manejer tentang kebenaran pelaporan keuangan, keefektivitas dan keefisiensi kegiatan dan bagaimana mematuhi undang-undang dan peraturan yang sudah di tetapkan.

Hartadi (1999:3) menyatakan bawah pengendalian internal memastikan efektifnya usaha dan ditaatinya kebijakan dalam entitas yang sudah di rencanakan dengan memasukan struktur entitas, semua metode dan ketentuan yang sudah di koordinasi yang entitas yakini untuk melindungi kekayaan entitas, adanya pemeriksaan ketelitian dan apakah data akuntansi dapat dipercaya. Lemahnya pengendalian internal menyebabkan kekayaan entitas tidak aman, informasi akuntansi tidak dapat dipercaya dan operasi entitas tidak efektif dan efisien serta kebijakan yang sudah buat tidak dapat di patuhi oleh kinerja lainnya.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal adalah alat yang membantu entitas atau perusahaan dengan memanfaatkan suatu proses yang melibatkan struktur entitas, berbagai macam metode perusahaan demi menjaga keamanan harta atau kekayaan, terpatuhinya kebijakan yang di terapkan dan adanya ketelitian data suatu entitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Hery (2015) dengan diterapkan pengendalian internal entitas atau perusahaan bisa dengan baik menerapkan kegiatan operasional perusahaan demi memaksimalkan laba dan juga dari segi keuangan bisa di awasi dengan baik.

#### **2.1.5.1 Tujuan Pengendalian Internal**

Ikatan Akuntansi Indonesia, (2011) yang disingkat IAI ini menyatakan tujuan pengendalian internal ada 3 yaitu:

1. Keandalan laporan keuangan
2. Efektifitas dan efisien operasi
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Tujuan pengendalian internal akan berhasil jika pengendalian ini dilaksanakan sesuai yang direncanakan sebuah entitas atau perusahaan sesuai prosedur yang diterapkan. Kesimpulan yang didapat dari uraian diatas tujuan pengendalian internal akan berhasil jika dilakukan sesuai pernyataan dari IAI tentang tujuan pengendalian internal tersebut.

#### **2.1.5.2 Komponen Pengendalian Internal**

COSO Tahun 2018 mengungkapkan ada beberapa faktor-faktor pengendalian internal yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)
2. Aktivitas pengendalian (*Control Activities*)
3. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
4. Pemantauan (*Monitoring Activities*)
5. Identifikasi kejadian (*Event Identification*)
6. Penetapan sasaran (*Objective Setting*)
7. Penilaian risiko (*Risk Assessment*)
8. Perlakuan risiko (*Risk Response*)

Penjelasan lebih lanjut tentang Pengendalian internal menurut COSO ini sebagai berikut:

## 1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan pengaruh dari kelakuan top manajemen, direktur, dan pemilik perusahaan yang mempengaruhi lingkungan pekerjaan seperti kelakuan, kebijakan pekerjaan dan prosedur pekerjaan. Lingkungan pengendalian di suatu perusahaan terbentuk dari beberapa faktor-faktor yaitu:

### a. Integritas dan nilai etika entitas

Setiap perusahaan beroperasi berpedoman pada integritas dan etika sehingga manajemen bisa membuat struktur entitas atau organisasi yang bisa diajarkan dan dipraktikkan di entitas atau organisasi tersebut.

### b. Komitmen terhadap kompetensi

Dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi merupakan keharusan di lingkungan pengendalian dikarenakan untuk menilai komitmen terhadap kompetensi harus memiliki kemampuan yang bisa meningkatkan nilai suatu perusahaan.

### c. Dewan komisaris dan komite audit

Merupakan kumpulan pemahaman tentang kelemahan pengendalian yang dilihat dari reaksi yang diperlihatkan manajer dari sekumpulan jajaran entitas seperti dewan komisaris dan komite audit. Lingkungan pengendalian yang baik tercipta jika manajer melakukan tindakan yang benar sesuai tujuan entitas atau organisasi.

### d. Filosofi dan gaya operasi

Pengendalian internal merupakan alat yang penting dari perusahaan dapat dilihat dari kegiatan manajer.

### e. Struktur organisasi

Pengendalian dapat dijalankan oleh entitas dengan adanya struktur organisasi klien, auditor dapat melihat dan memahami elemen-elemen manajemen dan fungsional dari bisnis perusahaan yang membantu pengendalian suatu entitas dan organisasi.

f. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab

Dilaksanakan jika adanya pekerjaan yang dimana atasan yang mempunyai kedudukan dan pertanggung jawaban diperusahaan dalam struktur perusahaan tersebut.

g. Kebijakan dan praktik SDM

Perusahaan dapat bertahan jika adanya SDM yang berkemampuan, dan memiliki integritas tinggi sehingga pengendalian perusahaan dapat dikurangi seminimal mungkin. Karena itu dengan adanya SDM di suatu perusahaan dapat menjalankan rencana dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah melaksanakan apa yang di katakan manajer dibantu dengan kebijakan dan prosedur perusahaan. Aktivitas pengendalian yang diterapkan membantu meminimalirkan risiko untuk tercapainya tujuan perusahaan yang dikerjakan. Aktivitas pengendalian tersebut mempunyai beberapa tujuan yang di gunakan sebagai fungsi oleh perusahaan. Terdapat 4 aktivitas pengendalian:

a. Pemisahan tugas yang memadai

Terdapat empat yang harus dipastikan dalam pemisahan tugas dan tanggung jawab untuk menghindari kecurangan dan kesalahan, keempat yang di maksud adalah; pemisahan pengawasan aset dari fungsi akuntansi, pemisaha otorisasi traksaksi dengan fungsi akuntansi, pemissahan tanggung jawab pekerjaan dan pencatatan, pemisahan pemakai tekhnologi dan bagian informasi tekhnologi itu sendiri.

b. Otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas

Perusahaan mencapai tujuan pengendalian dengan mengotorisasi semua transaksi dengan benar.

c. Dokumen dan catatan yang mencukupi

Merangkum dokumen dan pencatatan yang merupakan transaksi perusahaan.

d. Pengendalian fisik, aktiva dan catatan.

Mengawasi pencatatan dan aset dapat membuat pelaksanaan pengendalian dengan baik. Aset yang tidak diawasi dapat dicuri dengan mudah oleh orang yang tidak bertanggung jawab. Demikian dengan pencatatan perusahaan yang dengan mudah dicuri, dimodifikasi, di hancurkan atau hilang dengan tidak sengaja maupun tidak sengaja yang mengganggu proses pencatatan akuntansi dan pelaksanaan operasi bisnis.

### 3. Informasi dan Komunikasi

Dilingkungan aktivitas pengendalian terdapat sistem informasi dan komunikasi. Fungsi dari sistem informasi dan komunikasi ini memungkinkan para pekerja atau atasan perusahaan dapat mengakses informasi yang dapat menjalankan dan mengendalikan operasi perusahaan. Para akuntan harus dapat memahami bagaimana (1) diawalinya transaksi perusahaan, (2) transaksi yang ada bisa di baca oleh mesin yang digunakan oleh perusahaan, (3) alat-alat bantu perusahaan seperti komputer dapat digunakan dan diperbarui, (4) memproses data untuk membantu perusahaan valid atau tidak nya informasi, dan informasi yang sudah terbukti benar ini diserahkan ke para pemakai internal dan eksternal.

### 4. Pemantauan

Pemantauan adalah bagaimana cara perusahaan mengawasi dan bagaimana perusahaan menentukan kualitas kinerja pengendalian internal mereka setiap waktu. Pemantauan terdiri dari menentukan bagaimana desain perusahaan dan pengoperasian pengendalian perusahaan dalam tepat waktu dan dan merencanakan bagaimana perbaikan yang bisa membantu perusahaan. Bagaimana pelaksanaan aktivitas ini dengan melihat setiap waktu, mengevaluasi secara terpisah atau mengkombinasikan kedua hal tersebut.

#### 5. Identifikasi Kejadian

Melakukan identifikasi kejadian internal dan eksternal sehingga dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan yang meliputi risiko dan kesempatan yang bisa saja muncul.

#### 6. Penetapan sasaran

Penetapan sasaran pelaksanaan pekerjaan entitas yang dikerjakan oleh manajemen risiko harus mempunyai tujuan yang sama dengan sasaran entitas dan konsisten dengan *risk appetite* entitas atau organisasi.

#### 7. Penilaian risiko

Melakukan analisis terhadap risiko yang didasarkan oleh kemungkinan dan dampak apa yang berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Penilaian analisis resiko ini akan menjadi pedoman dasar untuk memastikan tindakan apa terhadap perlakuan risiko yang bisa muncul.

#### 8. Perlakuan risiko

Muncunya risiko akan diberikannya pelakuan oleh perusahaan, dengan menghindari, meminimalkan dan membagi risiko. Menggunakan perlakuan risiko dapat dilakukan

dengan membandingkan hasil dari analisis penilaian risiko dengan *risk appetite* dan *risk tolerance*.

### **2.1.5.3 Keterbatasan Pengendalian Internal**

Perusahaan yang memiliki pengendalian memiliki tujuan untuk membantu perusahaan membangun suatu alat yang bisa digunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan yang efektif dan efisien, dan untuk mengawasi adanya kecurangan dalam perusahaan yaitu pemakaian aset yang berlebihan dan penggunaan yang tidak bertanggung jawab. Dengan adanya pengendalian di suatu perusahaan tidak memungkinkannya menghapus secara total semua kekurangan dan penggunaan berlebihan yang bisa saja muncul dalam suatu entitas atau perusahaan ini..

Melakukan pelaksanaan struktur pengendalian internal yang ideal harus melihat dari keefektifan dan keefisien dari pengendalian internal tersebut. Tetapi dengan adanya keterbatasan yang membuat pengendalian internal tidak efektif dan efisien sesuai yang diharapkan.

Pengambilan keputusan dalam menetapkan tujuan perusahaan merupakan suatu alasan pengendalian internal yang tidak tepat, bukan hanya penetapan tujuan perusahaan tetapi faktor penilaian manusia dalam menentukan keputusan bisa menjadi faktor kesalahan manusia atau orang tersebut sebagai pelaku pelaksanaan dalam perusahaan, seperti keahlian manajemen untuk tidak menciptakan pengendalian internal yang baik, atau keahlian manajemen itu sendiri yang kurang baik, keahlian personel lainnya yang tidak

mumpuni ataupun pihak ketiga yang berfungsi sebagai pelaku yang menghindari kolusi dan juga peristiwa eksternal yang tidak bisa dikendalikan lagi oleh perusahaan.

Pengendalian internal yang merupakan sistem pengendalian yang diciptakan perusahaan untuk memastikan tujuan perusahaan walaupun sistem pengendalian itu efektif dan efisien belum tentu menjamin secara absolut terjaminnya tujuan perusahaan akan tercapai. Bisa di katakan bahwa sistem pengendalian yang handal dan terbagus di dunia pun tidak akan bisa dipakai semaksimal mungkin jika manajernya yang buruk baik sikap maupun keahlian, sistem ini pun tidak bisa mengubah manajer yang buruk itu menjadi manajer yang baik. Akan tetapi sistem pengendalian yang handal dan baik, bisa secara efektif membuat manajer dan atasan penting perusahaan seperti dewan direksi mengambil keputusan yang berguna dan tepat bagi perusahaan di karenakan sistem bisa memberikan informasi yang tepat apa yang diperlukan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Rimadhina (2018) menjelaskan bagaimana pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dari PT. Indocement yang ada di Tarjun. Jumlah karyawan PT. Indocement yang ada di Tarjun berjumlah 743 orang karyawan dan alat yang digunakan menggunakan kuesioner

Berdasarkan penelitian dari Afrilia (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang yang berjumlah 105 karyawan dan alat yang digunakan adalah kuesioner.



Penelitian dari Ramadhina (2018) yang melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan finance pada Perusahaan Dagang yang ada di Yogyakarta dan alat yang di gunakan adalah kuesioner dan spss.

Penelitian yang dilakukan Aprilia (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan bank Syariah Mandiri dan alat yang di gunakan adalah spss dan kuesioner.

Penelitian Mariani (2011) yang berjudul “Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan”. Penelitian mariani ini bertujuan untuk menguji teori keadilan organisasi, pengendalian internal dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat berupa kuesioner dan spss untuk membantu peneliti dalam penelitian ini..

### **2.3 Hipotesa Penelitian**

Teori atribusi merupakan teori yang mengungkapkan kelakuan individu atau seseorang. Pada teori atribusi ini juga diungkapkan bagaimana proses yang menjadi penyebab dan motif kelakuan individu tersebut.

Teori atribusi mengungkapkan bahwa ada kelakuan yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik seseorang, oleh karena itu dengan mengamati kelakuan individu orang yang mengamati tersebut dapat mengetahui sikap dan karakteristik orang yang di amati tersebut dan bisa memprediksi kelakuan individu saat menghadapi situasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi dikarenakan peneliti akan meneliti, apakah kinerja karyawan bisa di pengaruhi oleh pengendalian internal. gaya kepemimpinan dan kesesuaian kompensasi. Dikarenakan Teori atribusi merupakan bagaimana seseorang dapat memahami reaksi terhadap kejadian di lingkungan di sekitar individu tersebut.

Penulis merangkum hipotesa penelitian yang didasari berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, yaitu:

### **2.3.1 Pengendalian internal**

Pengendalian internal merupakan yang membantu perusahaan untuk mempertahankan kekayaan perusahaan. Santa Permata Dewi (2012) menyatakan komponen-komponen dalam pengendalian internal seperti lingkungan pengendalian yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus waspada terhadap segala resiko yang akan dihadapi dengan adanya penaksiran resiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengantisipasi mengatasi resiko- resiko yang mungkin terjadi.

Rimadhina (2018) menjelaskan bagaimana pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan PT Indocement di Tarjun. Penelitian Rimadhina ini menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disusunlah hipotesa sebagai berikut:

**H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja**

### 2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap keputusan yang ditentukan oleh pemimpin tersebut yang menyebabkan seorang pemimpin tersebut harus berhati-hati dan inovatif terhadap keputusan organisasi tersebut.

Pemimpin dalam suatu organisasi harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin agar bawahannya dapat terpengaruhi untuk menjalankan tanggung jawabnya (Riyadi, 2011). Menurut Koontz dan Donnel yang dimaksud kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan berdasarkan pembahasan di atas berdampak positif ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Ramadhina (2018), maka penulis menetapkan hipotesa sebagai berikut:

**H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

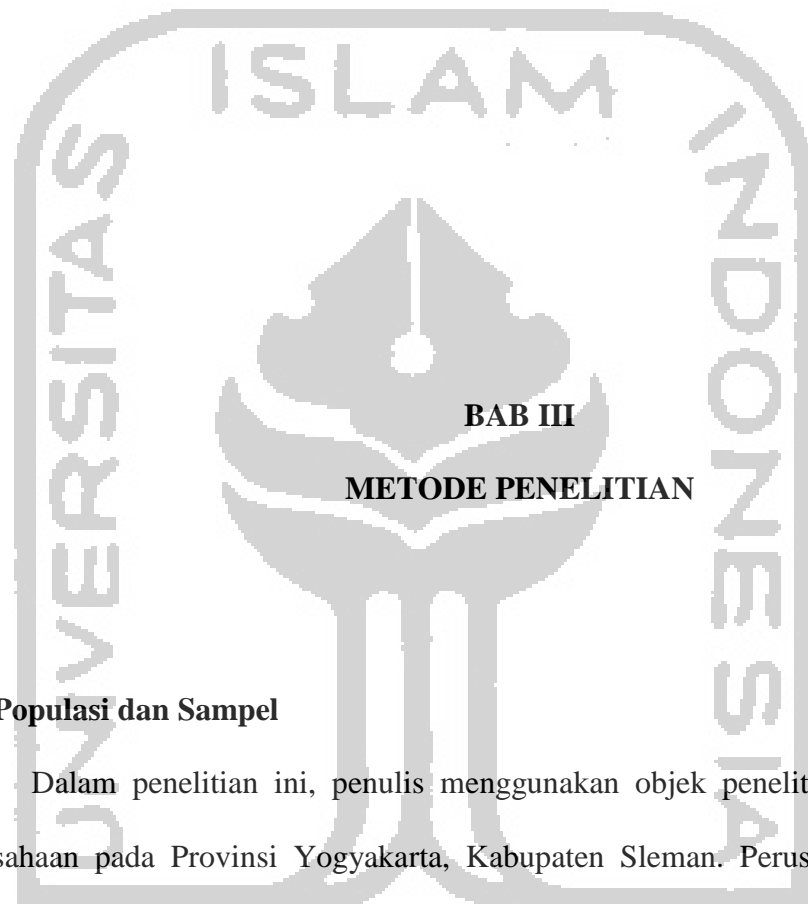
### 2.3.3 Kesesuaian Kompensasi

Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh individu kepada perusahaan dalam bentuk upah, barang langsung atau tidak langsung. Penjelasan tentang kompensasi dalam bentuk upah adalah gaji dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang berupa barang dari perusahaan.

Aprilia (2017) yang meneliti mengemukakan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menetapkan hipotesa sebagai berikut:

### **H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**



#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan objek penelitian digunakan kepada perusahaan pada Provinsi Yogyakarta, Kabupaten Sleman. Perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cafeshop dan restoran.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang memiliki paling tidak pada lima karyawan pada perusahaan tersebut. Pengambilan teknik untuk penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yang merupakan teknik sampling non random dimana peneliti menentukan pengembalian sample dengan cara menetapkan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian di mana syarat nya merupakan memiliki 5 karyawan atau lebih.