

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOKKY MART BIMA**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

Nama : Dian Islamiatul Jannah

NIM : 17312409

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOKKY MART BIMA**

(Studi Kasus pada Hokky Mart Bima, Kota Bima)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat  
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Dian Islamiatul Jannah

No. Mahasiswa : 17312409

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Desember 2021

Penulis,  
  
(Dian Islamiatul Jannah)



**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOKKY MART BIMA**

(Studi Kasus pada Hokky Mart Bima, Kota Bima)

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:**

Nama : Dian Islamiatul Jannah

No. Mahasiswa : 17312409

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 11/12/2021

Dosen Pembimbing,



(Sugeng Indardi, Drs., M.B.A., SAS)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Analisis Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hokky Mart Bima (Studi Kasus Pada Hokky Mart Bima)**

Disusun oleh : DIAN ISLAMIATUL JANNAH

Nomor Mahasiswa : 17312409

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Jum'at, 07 Januari 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Sugeng Indardi, MBA., SAS.

Penguji : Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS.

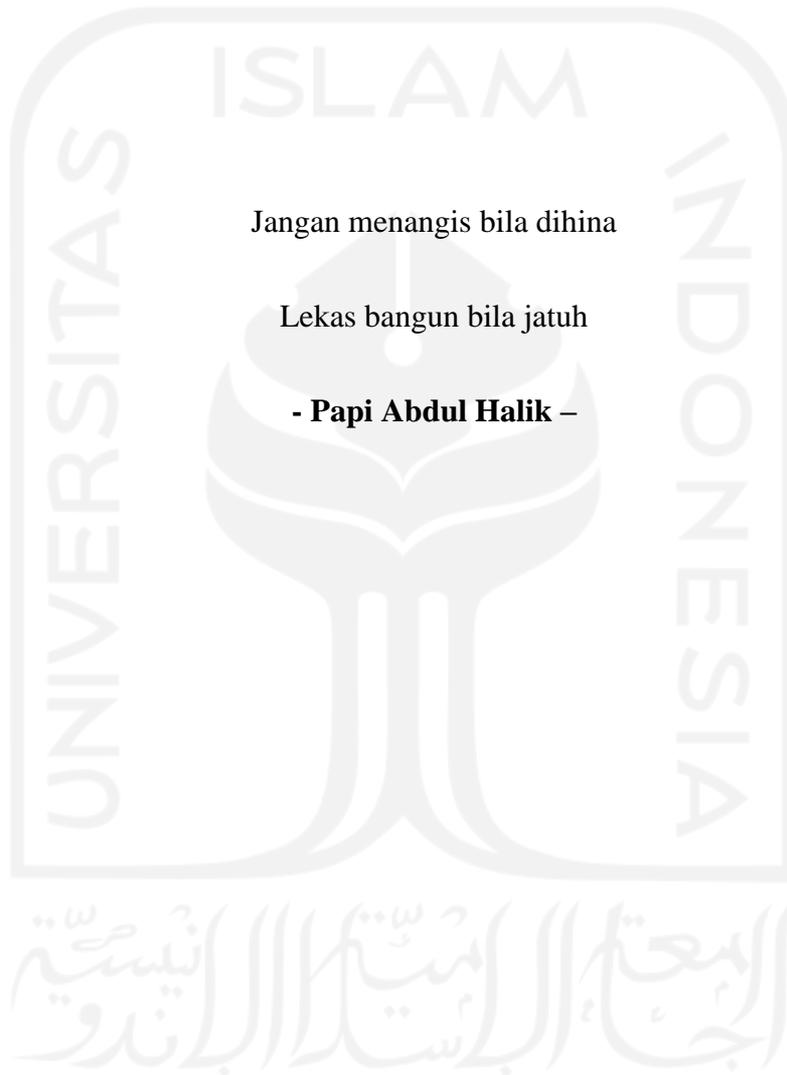


Mengetahui  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

الجامعة الإسلامية  
الاستدلال

## KATA-KATA MOTIVASI



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ · بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Dengan menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang,  
saya mempersembahkan skripsi ini kepada:**

Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah memberi nikmat serta izin untuk terus merasakan segala kekuasaan-Nya. Kepada kedua orang tua yang tanpa balas jasa membesarkan saya sampai saat ini, Ibu St. Rin dan Bapak Abdul Halik (almarhum). Kepada kakak dan adik saya yang selalu memberi *support* terbaiknya, juga kerabat dan sahabat. Terima kasih atas semua keikhlasan dalam memberi doa dan dukungan, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ · بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Segala puji bagi Allah *subhanahu wa ta'ala* atas semua nikmat dan karunia kepada hamba-Nya yang beriman. Shalawat serta salam semoga selalu tersampaikan kepada Nabi Muhammad *shollallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, kerabat, dan sahabatnya sebagai suri tauladan bagi seluruh umat di muka bumi yang memberi penerangan pada kegelapan. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hokky Mart Bima” disusun untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata-1 (S1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah *subhanahu wa ta'ala*, Tuhan yang kita sembah. Ia memberikan nikmat kesempatan, kesehatan, memberi jawaban atas semua doa dan harapan, memberi kemudahan atas setiap kesulitan yang dihadapi oleh hamba-Nya.
2. Nabi Muhammad *shollallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladan yang memberi penerangan dalam kehidupan demi keselamatan umat di dunia dan akhirat kelak.
3. Kedua orang tua penulis, St. Rin dan Abdul Halik (almarhum) yang senantiasa memberi kasih sayang, doa dan dukungan tiada henti hingga penulis mampu

menyelesaikan studi dengan baik. Tiada kalimat yang mampu diutarakan sebagai bentuk rasa terima kasih atas segala jasa yang mereka beri dalam kehidupan penulis hingga saat ini dan sampai nanti.

4. Kedua saudara penulis yang selalu memberikan dukungan tak terhingga kepada penulis, Kak Ayu Hasti Haryani dan Mar'atun Sholeha. Mereka yang selalu ada dan menemani penulis saat susah maupun senang.
5. Bapak Sugeng Indardri, Drs., M.B.A. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang selalu ikhlas dan sabar memberikan arahan, nasihat serta masukan terbaik sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
7. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
10. Bapak Faaza Fakhrunnas, S.E., M.Sc. dan Bapak Rudi Purnomo S.E selaku jajaran bidang kemahasiswaan FBE UII sekaligus penanggungjawab mata kuliah PDQ yang sudah sabar dan mengajarkan penulis dalam mengelola kegiatan PDQ Fakultas yang menjadi kebanggaan dan pengabdian penulis untuk Fakultas Bisnis dan Ekonomika.

11. Sahabat penulis, Nur Afniarni dan Catherina Betty Nilasari yang selalu memberi semangat dan sabar mendengar keluh kesah penulis selama tujuh tahun dan hingga nanti.
12. Hokky Mart Bima selaku tempat penelitian yang sangat ramah terhadap mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.
13. Teman seperjuangan di bangku kuliah, Ziah, Anis, Nadya. Mereka yang selalu kebersamai penulis hingga akhir masa studi. Juga Bangkit, Dela, Tungga, Yuni beserta seluruh teman-teman Program Studi Akuntansi yang telah membuat kenangan indah bersamapenulis selama studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
14. *Partner* satu bimbingan skripsi, Wisnu yang selalu menjadi tempat curhat perihal skripsi. Juga teman-teman satu dosen pembimbing yang menjadi *support system* penulis saat melalui proses pengerjaan skripsi
15. Mbak Vivi selaku muallim penulis yang telah mengajarkan Baca Tulis Al Quran. Beliaulah yang membuat penulis bisa menghafal penulisan Basmalah seumur hidup penulis.
16. Tim PDQ FBE UII periode lama, Mas Zahron, Mbak Mieftah, Mbak Dama, Farros, Aris, Basuki dan Husein maupun periode baru Yusuf, Zen, Siska, Ela dan Fia yang kebersamai penulis selalu berusaha sabar mengejar *deadline* dan menerima perintah dari Kemahasiswaan FBE UII.
17. Pusat Study Gender Universitas Islam Indonesia yang telah memberi kesempatan penulis menjadi volunteer untuk mengabdikan kepada masyarakat dan Universitas Islam Indonesia.

18. DPPAI UII yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menjadi musyrifah di seluruh kegiatan keIslaman Universitas Islam Indonesia. Di sini penulis mengenal banyak teman baik, Isti, Wanti, Mbak Nining, Mbak Endang, Mbak Ani, Mbak Us, Mbak Ayu, Salma dan seluruh teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-satu.
19. Pengurus dan anggota El Markazi Universitas Islam Indonesia beserta seluruh panitia pelaksana Unisi Arabic Debate Champions yang merupakan orang-orang hebat dari Universitas Islam Indonesia.
20. Guru dan dosen yang telah sabar memberi ilmu kepada penulis baik akademik maupun non akademik.
21. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, dengan sepuh hati penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan, doa, nasihat, pelajaran, semangat, dan motivasi yang telah diberikan ke penulis.

Semoga Allah *subhanahu wa ta'ala* membalas kebaikan seluruh pihak yang telah meluangkan waktu selama proses penulisan skripsi ini. Penulis memohon maaf jika penulisan skripsi ini sangat kurang, atas kerendahan hati penulis sangat menerima kritik dan saran agar dapat memperbaiki kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis

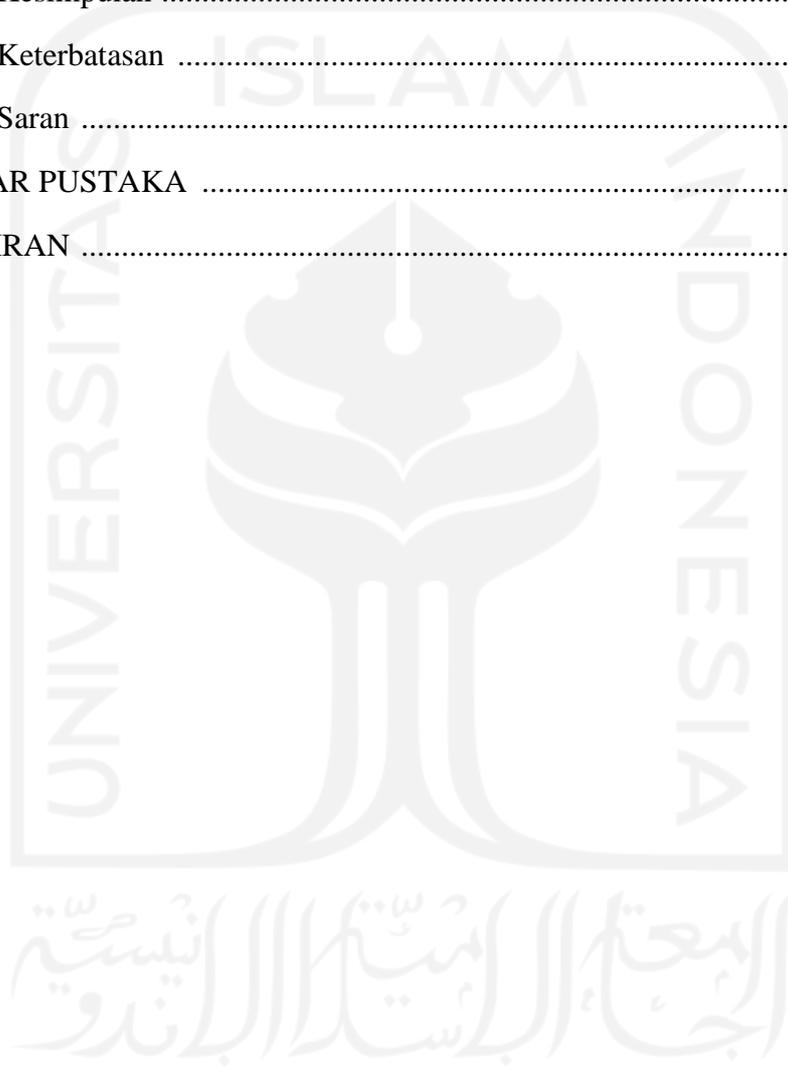
Dian Islamiatul Jannah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
BERITA ACARA .....	iv
KATA MOTIVASI .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2. Efektivitas Pengendalian Internal .....	13
2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Internal .....	13
2.1.2.2. Tujuan Pengendalian Internal .....	14
2.1.2.3. Komponen-Komponen Pengendalian Internal .....	15
2.1.2.4. Kegiatan Pengendalian .....	18

2.1.2.5. Hambatan Dalam Pengendalian Internal .....	18
2.2. Hubungan Pengendalian Internal Dengan Kinerja Karyawan .....	19
2.3. Penelitian Terdahulu .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis Penelitian dan Data .....	24
3.2. Populasi dan Sampel Data .....	24
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	26
3.3.1. Variabel Dependen .....	26
3.3.2. Variabel Independen .....	28
3.5. Teknik Analisis Data .....	33
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	33
3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....	35
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1. Hasil Pengumpulan Data .....	38
4.2. Analisis Statistik Deskriptif .....	40
4.3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	41
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	41
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	43
4.4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	43
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	44
4.4.3. Hasil Uji Normalitas .....	45
4.4.4. Hasil Uji Linearitas .....	46
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
4.5.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	48

4.5.2. Hasil Uji F .....	49
4.5.3. Hasil Uji t .....	50
4.6. Pembahasan .....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	54
5.1. Kesimpulan .....	54
5.2. Keterbatasan .....	55
5.3. Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN .....	60

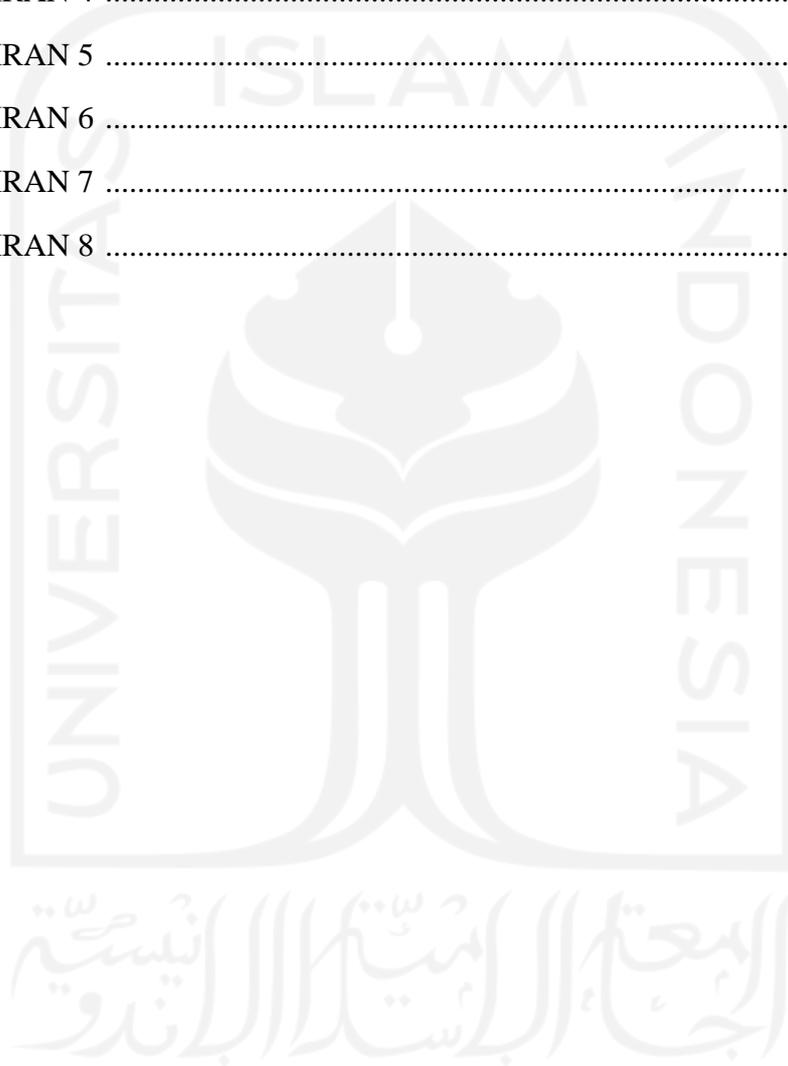


## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Pengumpulan Data Kuesioner .....	38
Tabel 4.2. Profil Responden .....	38
Tabel 4.3. Hasil Analisis Deskriptif .....	40
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	44
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas .....	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Linearitas .....	46
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	47
Tabel 4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	49
Tabel 4.12. Hasil Uji F .....	50
Tabel 4.13. Hasil Uji t .....	50
Tabel 4.14. Hasil Uji t .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	61
LAMPIRAN 2 .....	62
LAMPIRAN 3 .....	71
LAMPIRAN 4 .....	76
LAMPIRAN 5 .....	77
LAMPIRAN 6 .....	82
LAMPIRAN 7 .....	83
LAMPIRAN 8 .....	86



## ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengendalian internal yang efektif serta tepat sasaran sesuai dengan strategi tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk memprediksi masa depan perusahaan, terutama dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 95.8% yang berarti bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima.

**Kata kunci :** Pengendalian internal dan kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*Employee performance is the entirety of employees' qualitative and quantitative efforts in carrying out their responsibilities in accordance with their assigned obligations. Internal control that would be effective and targeted in accordance with the company's strategic objectives will make it easier to predict the company's future, especially in terms of resource management. The focus of this research is seeing how effective internal control is at improving employee performance at Hokky Mart Bima. This research collected primary data by distributing questionnaires to 41 employees. This research is proposed descriptive quantitative research method. The researchers concluded that the value is adjusted R Square 95.8%, showing that internal control effectiveness has a positive and significant impact on Hokky Mart Bima employees' performance.*

**Keywords :** *Internal control and employee performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordom dalam Nawawi (2006). Dalam pengetahuan lain, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Berdasarkan definisi di atas, bahwa setiap karyawan suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Perusahaan harus teliti dalam menyeleksi Sumber Daya Manusia (SDM) karena kesuksesan tujuan perusahaan sangat bergantung dengan bagaimana kinerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain kinerja karyawan, kemampuan manajemen perusahaan yang baik dalam mengelola SDM yang dimiliki sangat membantu mengurangi adanya kesalahan-kesalahan di setiap pusat pertanggung jawaban pekerjaan. Oleh karena itu, hal lain yang juga memiliki peranan signifikan dalam kesuksesan tujuan perusahaan adalah pengendalian internal, karena mengendali suatu organisasi atau perusahaan itu cukup rumit. Menurut COSO (2013:95) pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan dapat

dipercaya, ketaatan terhadap Undang-Undang dan aturan yang berlaku. Dengan demikian, pengendalian internal yang baik dapat mendukung suksesnya tujuan perusahaan serta membuat lingkungan kerja yang positif.

Pengendalian internal yang efektif serta tepat sasaran sesuai dengan strategi tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk memprediksi masa depan perusahaan, terutama dalam memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan efektivitas pengendalian internal. Seorang manajer yang mampu mengendalikan perusahaan yang baik akan memotivasi karyawan untuk semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, ruang lingkup perusahaan akan semakin nyaman dan positif karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan dengan pengendalian internal yang efektif, maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga kinerja perusahaan dalam mewujudkan tujuan strategi perusahaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan terhadap laporan keuangan dan dapat mengoptimalkan laba perusahaan.

Pengendalian internal yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan karena perusahaan akan beroperasi dengan baik apabila perusahaan tersebut menggunakan sistem pengendalian internal dan prosedur yang baik. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik diharapkan adanya penempatan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, adanya praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup

terhadap aktiva, utang, pendapatan dan biaya serta adanya struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional yang tegas (Sopian & Wawat, 2019).

Penelitian ini dilakukan karena penulis menemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar hasil penelitian menyatakan bahwa pengendalian internal sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada juga hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Taradipa (2017) menunjukkan bahwa Pengendalian *Intern* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Panin Cabang Kendari. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil hitung = 15,618 lebih besar dari tabel = 2,005 dengan demikian hipotesis pertama diterima atau dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,005. Pada koefisien determinasinya sebesar 82,4% artinya Pengendalian *Intern* memberikan kontribusi sebesar 82,4% dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) menunjukkan bahwa Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi bahwa nilai hitung lebih besar dari nilai tabel yaitu 3,506 > 1,6698 dengan nilai sig 0,001 di bawah (0,05) yang mengidentifikasi bahwa variabel Pengendalian Internal (XI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rimadhina (2018) yang menyatakan bahwa diperoleh nilai signifikan (0,012) > *Level of Significant* (0,05) maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Selain penelitian yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan adanya hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopian & Wawat (2019) mengatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh meskipun perusahaan memiliki penerapan sistem pengendalian internal yang baik dan digunakan secara efektif oleh karyawan staff akuntansi dan keuangan, laporan keuangan tersebut juga dipublikasikan dengan baik dan dapat dipercaya, mematuhi prosedur dan peraturan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal mampu menyusun laporan keuangan tanpa menggunakan sistem pengendalian internal. Terutama adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan juga karyawan terbuka dalam hal mengemukakan informasi materiil yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan.

Maka dari itu, kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas

daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas itu semua merupakan bermoral dalam berkinerja.

Jumlah perusahaan di Indonesia semakin bertambah banyak, sehingga menciptakan persaingan bisnis pada perusahaan retail semakin ketat apalagi pada situasi pandemi covid-19 saat ini. Seperti halnya dengan Hokky Mart Bima yang juga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis retailer harus bisa mempertahankan eksistensinya. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kinerja perusahaan terutama di bagian keuangan, perusahaan dengan kualitas kinerja karyawan yang baik dapat menentukan strategi dalam menghadapi para pesaingnya.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”. Penelitian ulang dilakukan oleh penulis karena adanya perbedaan hasil penelitian yang disebutkan di paragraf sebelumnya sekaligus untuk membuktikan kembali efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di Hokky Mart Bima yang berada di Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh

pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) adalah variabel penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen serta Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independennya. Pada penelitian ini juga menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependennya, sedangkan variabel independen pada penelitian ini merupakan tiga dari lima komponen pengendalian internal menurut COSO, yaitu Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*) dan Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*). Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hokky Mart Bima**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Adapun unsur pengendalian yang diteliti dibatasi pada tiga unsur pengendalian internal menurut COSO yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*) terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*) terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*) terhadap kinerja karyawan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tiga tujuan. Ketiga tujuan tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen Hokky Mart Bima dalam melaksanakan Lingkungan Pengendalian terhadap kinerja karyawan pada Hokky Mart Bima.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen Hokky Mart Bima dalam hal memberikan informasi dan komunikasi yang baik sehingga dapat menjaga eksistensinya di masa kini dan di masa yang akan datang.
3. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen Hokky Mart Bima dalam melaksanakan aktivitas pengendalian internal terhadap karyawannya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang ilmu Sistem Pengendalian Manajemen dan Audit terutama pada topik pengendalian internal.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang lain mengenai strategi manajemen yang dilakukan oleh perusahaan Hokky

Mart Bima dalam mengelola Sumber Daya yang ada sehingga dapat memaksimalkan laba perusahaan terutama di masa Pandemi Covid-19 ini.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis & Jackson (2011:78) Kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari perusahaan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, dalam kinerja karyawan dapat membantu proses untuk mencapai tujuan organisasi, karena kinerja merupakan hasil dari kewajiban yang dilakukan oleh karyawan. Hasil kinerja berupa output yang dapat menjadi acuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:96-97) Kinerja adalah prestasi kerja yang diraih oleh individu maupun sekelompok orang pada suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan hak serta keterampilan masing-masing sebagai usaha menuju tujuan perusahaan sesuai hukum. Setiap karyawan dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing yang harus ia selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Setiap kinerja yang dilakukan akan menjadi tolak ukur bagi organisasi dalam melakukan penilaian kinerja. Kinerja karyawan akan menentukan beberapa hal yang berpengaruh bagi karyawan tersebut, seperti tunjangan, gaji, bonus, dsb. Hal tersebut menjadikan setiap karyawan harus dapat maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Prestasi kerja menjadi penting adanya dalam melihat kinerja karyawan. Ketika karyawan menjalankan kinerjanya dengan baik, maka akan timbul sebuah prestasi yang baik pula. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kesesuaian antara pekerjaan yang di berikan dengan standar yang dimiliki perusahaan dalam menilai kinerja karyawan.

Adapun menurut Brahmasari (2018) bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Penentuan keberhasilan hasil kerja yang dilakukan karyawan memiliki ukurannya masing- masing, untuk itu hasil kerja yang dilakukan harus melalui proses penilaian yang sesuai. Dalam memandang baik tidaknya kinerja karyawan dengan menggunakan penilaian kinerja, sehingga penilaian kinerja sudah menjadi keharusan bagi perusahaan agar dapat melihat apakah karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan sudah seharusnya memperhatikan karyawan agar kinerja yang dilakukan karyawan dapat optimal. Usaha perusahaan dalam memotivasi karyawan agar melakukan kinerja yang optimal diperlukan sebagai alat untuk meningkatkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai tujuan-tujuan dalam penilaian kinerja diperlukan indikator-indikator yang dapat mempengaruhinya.

Adapun pendapat lain tentang faktor-faktor kinerja karyawan adalah menurut Mathis & Jackson (2011) bahwa terdapat lima indikator kinerja yaitu:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan persepsi karyawan atas banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan hokky mart bima ntb. Persepsi jumlah yang diselesaikan tersebut meliputi:

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya
- b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target

#### 2. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi pengetahuan dan kompetensi karyawan, yang meliputi :

- a. Pengetahuan dan kompetensi yang baik sesuai bidang pekerjaan
- b. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab
- c. Kompetensi lainnya di luar bidang pekerjaan

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pada kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, yaitu meliputi:

- a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- b. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan
- c. Efisiensi yaitu dapat mengoptimalkan waktu kerja

#### 4. Kehadiran

Kehadiran pada kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kehadiran karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan yang meliputi:

- a. Karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan (hadir tepat waktu)
- b. Karyawan tidak terlambat hadir ke tempat kerja (tidak tepat waktu)
- c. Karyawan pulang dari tempat kerja berdasarkan jam kerja yang ditentukan
- d. Karyawan izin saat ingin keluar di jam kerja

#### 5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kemampuan seorang individu karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan individu lainnya di perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab bersama yang telah ditetapkan, yaitu meliputi:

- a. Karyawan memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja
- b. Karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja atas tugas bersama
- c. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan karyawan lain saat melaksanakan tugas bersama

Sedangkan menurut As'ad (dalam Brahmansari & Suprayetno, 2018) yaitu mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Adapun ketiga faktor tersebut yaitu:

#### 1. Individu

Dalam hal ini, individu yang dimaksud adalah kemampuan diri karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau kinerjanya itu sendiri. Oleh karena itu, seorang

individu mempunyai pengaruh yang cukup besar pada pekerjaan yang dihasilkannya.

## 2. Usaha

Usaha yang dimaksud adalah seorang karyawan yang memiliki keinginan yang besar untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

## 3. Dukungan Organisasi

Saat seorang individu atau karyawan telah memiliki kompetensi juga keinginan tinggi dalam melakukan pekerjaannya, organisasi atau perusahaan harus memberikan kesempatan dan dukungan yang baik pula kepada setiap karyawannya.

### **2.1.2. Efektivitas Pengendalian Internal**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut COSO (2013) pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian tersebut dicapai, yang meliputi efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keefektifan adalah keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat

disimpulkan bahwa efektifitas pengendalian internal adalah keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan menjaga keandalan pelaporan keuangan entitas, menjaga efektif dan efisiensi operasi yang dijalankan dan menjaga kepatuhan hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **2.1.2.2. Tujuan Pengendalian Internal**

Tujuan pengendalian internal menurut COSO yang dikutip oleh Arens, dkk (2003: 271) bahwa tujuan pengendalian internal adalah *Effectiveness and Efficiency of Operations, Reability of Financial Reporting, Compliance with Applicable Laws and Regulations*. Adapun maksud dari masing-masing poin tersebut adalah:

##### **1. Efektivitas dan Efisiensi Operasi**

Pengendalian internal bertujuan untuk menghindari kegiatan operasi berulang yang tidak dibutuhkan perusahaan sehingga mengakibatkan penggunaan tenaga sumber daya yang tidak efisien serta menghasilkan pemborosan waktu yang ada.

##### **2. Keandalan Laporan Keuangan**

Pengendalian internal diharapkan dapat membentangkan informasi dan data yang akurat yang diterima oleh manajemen agar mempermudah dalam proses penyusunan laporan keuangan perusahaan serta menghasilkan data keuangan yang ada di dalam laporan keuangan yang akurat dan dapat diandalkan.

##### **3. Kepatuhan Terhadap Hukum dan Aturan**

Dalam hal ini, pengendalian internal dilakukan dengan tujuan agar memastikan bahwa semua kebijakan dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan telah dipatuhi oleh karyawan perusahaan tersebut.

### 2.1.2.3. Komponen-Komponen Pengendalian Internal

Komponen pengendalian internal menurut COSO (2013) pengendalian internal satuan usaha terdiri dari beberapa hal. Komponen-komponen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Dalam hal ini, pengendalian internal terdiri dari tindakan, kebijakan, dan prosedur yang merepresentasikan sikap dari manajemen paling atas, para direktur serta pemilik perusahaan atau entitas secara menyeluruh. Lingkungan pengendalian dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

- a. Integritas dan nilai-nilai etika
- b. Partisipasi dewan direksi dan dewan komisaris atau komite audit
- c. Struktur, wewenang, dan tanggung jawab
- d. Komitmen terhadap kompensasi

#### 2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian risiko dalam pengendalian internal adalah kemampuan manajemen dalam melakukan identifikasi serta menganalisis risiko terutama yang berkaitan dengan proses penyusunan laporan keuangan perusahaan itu sendiri. Artinya, manajemen harus mampu menetapkan tujuan perusahaan agar mudah dalam

pengelolaan risiko-risiko yang ada. Adapun unsur atau prinsip yang mendukung penilaian risiko menurut COSO (2013) adalah:

- a. Organisasi menentukan tujuan dengan kejelasan yang cukup memungkinkan untuk mengidentifikasi atau menelusuri dan penilaian risiko yang berhubungan dengan tujuan organisasi.
- b. Organisasi mengidentifikasi risiko pada pencapaian tujuan di semua entitas serta melakukan analisis terhadap risiko yang menjadi acuan dasar dalam menentukan cara untuk mengelola risiko.
- c. Organisasi mempertimbangkan potensi kecurangan seperti penipuan saat penilaian risiko dalam mencapai tujuannya.
- d. Organisasi mengidentifikasi dan menelusuri serta melakukan penilaian yang bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap sistem pengendalian internal.

### 3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian dalam pengendalian internal adalah hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan pengarahan dari manajemen dalam memastikan kebijakan atau aturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah dipatuhi. Contohnya seperti kinerja karyawan, pembagian tugas sesuai bidang, dan lain-lain dengan tujuan untuk meminimalisir atau mengurangi risiko. Aktivitas pengendalian dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

- a. Perusahaan memilih, menentukan dan mengembangkan aktivitas pengendalian
- b. Perusahaan memilih dan mengembangkan kontrol umm atas teknologi
- c. Perusahaan menerapkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan dan prosedur

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Infomasi dan komunikasi dalam pengendalian internal merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh manajemen agar memudahkannya dalam memantau aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Infomasi juga diperlukan oleh pihak dari luar perusahaan terutama bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Informasi dan Komunikasi dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

- a. Perusahaan memperoleh dan menghasilkan informasi
- b. Perusahaan melakukan komunikasi dengan pihak internal
- c. Perusahaan melakukan komunikasi dengan pihak eksternal

#### 5. Pemantauan (*Monitoring*)

Menurut COSO (2013:5) bahwa komponen aktivitas pemantauan dalam pelaksanaan pengendalian internal yaitu mengevaluasi aktivitas yang sedang berjalan, evaluasi terpisah, atau beberapa perpadaun di antara kedua tersebut yang nantinya akan digunakan untuk memastikan seluruh komponen pengendalian internal dapat mempengaruhi prinsip-prinsip terhadap setiap

komponen tersebut. Pemantauan dalam pengendalian internal adalah proses kegiatan monitoring untuk menentukan kualitas kinerja dari pengendalian internal itu sendiri terutama pemantauan pada kegiatan operasional perusahaan atau entitas.

#### **2.1.2.4. Kegiatan Pengendalian**

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menangani risiko guna mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian terbagi menjadi lima jenis yaitu:

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

#### **2.1.2.5. Hambatan dalam Pengendalian Internal**

Pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan keyakinan yang cukup tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, hal-hal yang tidak diinginkan biasanya bisa saja terjadi. Oleh karena itu, pengendalian internal juga memiliki hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindari seperti:

1. Kesesuaian atas tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan yang sudah dibuat sebagai dasar aturan yang dipatuhi kadang tidak sejalan dengan kenyataan saat pelaksanaan pengendalian internal itu sendiri, sehingga kadang dirubah sehingga menyebabkan ketidaksesuaian atas tujuan yang ditetapkan.

## 2. Kesalahan manajemen saat membuat pertimbangan

Seperti yang disebutkan sebelumnya atas ketidaksesuaian tujuan yang telah ditetapkan, hal ini membuat manajemen terkadang salah dalam mempertimbangkan ketidaksesuaian tersebut. Sehingga menyebabkan kesalahan-kesalahan atas pertimbangan tersebut.

## 3. Kesalahan Pembukuan

Kesalahan ini sering terjadi karena beberapa faktor. Diantaranya rasa capek dan jenuh sehingga menyebabkan tidak fokus atau hilangnya konsentrasi dalam proses pembukuan.

## 2.2. Hubungan Pengendalian Internal dengan Kinerja Karyawan

Pengendalian internal dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya. Hubungan antara ke duanya seperti tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Seperti yang disebutkan dalam latar belakang masalah juga di landasan teori bahwa dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal yaitu kebijakan dan prosedur yang dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan harus memiliki rasa hati-hati pada semua risiko yang akan datang. Oleh karena itu, adanya adanya komponen *risk assesment* pada pengendalian internal artinya setiap personil perusahaan akan mendorong peningkatan kinerja dalam menghadapi risiko yang berpotensi terjadi di

perusahaan. Sama halnya dengan komponen informasi dan komunikasi pada pengendalian internal yang dapat membantu memberikan informasi yang relevan yang dibutuhkan sehingga memberikan dampak yang bagus dalam peningkatan kinerja saat melakukan tindakan aktivitas operasional perusahaan. Begitu juga dengan komponen pengendalian internal lainnya yang dapat memberikan dorongan pada setiap anggota perusahaan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dalam fungsi pengendalian. Hal ini dilakukan untuk memperkecil adanya kecurangan dan risiko.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak cabang Perusahaan RB.Group)”. Berdasarkan analisis dan pembahasannya bahwa kesimpulan penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan tidak dapat menghindari risiko, hanya pengendalian internal yaitu dapat membantu memastikan kegiatan-kegiatan yang digunakan untuk menangani serta mengurangi risiko internal maupun risiko eksternal. Oleh karena itu, pengendalian internal yang bagus akan mendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatannya dengan lebih teliti. Apalagi jika pengendalian internal manajemennya bagus akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dinilai dari kinerja perusahaan itu sendiri. Artinya, pengendalian internal harus memperhatikan dengan seksama bagaimana karyawannya bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sejenis dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah :

1. Penelitian Afrilia (2019), dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II (Persero) Tanjungpinang
2. Penelitian Rimadhina (2018) dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Agustina & Afrina (2020) dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Autoservice Delta Niaga Banjarmasin.
4. Penelitian Widayawati & Nurmala (2019) dengan hasil penelitian bahwa Dapat disimpulkan bahwa internal audit, sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan Dewi (2017) dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian Ervina (2019) dengan hasil penelitian sebagai berikut:
  - a. Lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haaryoto Lumajang.
  - b. Penilaian risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haaryoto Lumajang.
  - c. Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haaryoto Lumajang.
  - d. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haaryoto Lumajang.
  - e. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haaryoto Lumajang. (Ervina, 2019)
7. Penelitian Taradipa (2017) dengan hasil penelitian bahwa variabel pengendalian *intern* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelaksanaan pengendalian intern, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
8. Penelitian Capah (2020) dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan. Artinya, dengan terbentuknya pengendalian internal yang kuat, maka akan membuahkan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

9. Penelitian Yunas & Dewi (2019) dengan hasil penelitian bahwa variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel pengendalian internal berada pada kriteria cukup baik, artinya karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang sudah memiliki pengendalian internal dengan cukup baik.
10. Penelitian Puspitasari & Dwi (2020) dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12. Penelitian Pravitasari et al., (2021) dengan hasil penelitian bahwa berikut: pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Pravitasari et al., 2021)
13. Penelitian Wijaya (2018) dengan hasil penelitian bahwa persepsi SIA dan Pengendalian Internal sudah diterapkan di beberapa hotel di Yogyakarta terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
14. Penelitian Cahyani et al., (2020) dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
15. Penelitian Saraswati & Subagio (2021) dengan hasil penelitian bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Saraswati & Subagio, 2021)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian dan Data**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji variabel dependen dengan variabel independen dengan objek penelitian studi kasus pada Hokky Mart Bima. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2017:8).

Subjek penilitan ini adalah karyawan Hokky Mart Bima. Adapun objek penelitiannya adalah perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepatuhan pengendalian internal. Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung berikan kepada pihak pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer ini diberikan kepada karyawan Hokky Mart Bima sebagaimana dikembangkan dalam kuesioner (lampiran nomor 1).

#### **3.2. Populasi dan Sampel Data**

Populasi adalah bagian dari penyamarataan yang yang meliputi subjek dan objek yang memiliki mutu dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti agar ditelaah yang selanjutnya diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hokky Mart Bima dengan jumlah 70 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2017:118). Pengukuran sampel dengan minimum sampel yang akan dipakai oleh penulis dapat menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran kesalahan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10%

Maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\ &= \frac{70}{1 + 70 \cdot (0.1)^2} \\ &= \frac{70}{1.7} \\ &= 41 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas, maka sampelnya yaitu 41 orang. Sampel ini akan digunakan untuk dapat mewakili populasi yang berjumlah 70 Orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan bersedia menjadi responden
2. Karyawan telah bekerja diperusahaan minimal 1 tahun, dengan masa kerja minimal 1 tahun diasumsikan pegawai telah mengetahui semua kegiatan operasional perusahaan.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel Dependen (Y) dan Variabel Independen (X). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah tiga dari lima komponen-komponen pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Thread way Commission* (COSO) yaitu Lingkungan Pengendalian ( $X_1$ ), Informasi dan Komunikasi ( $X_2$ ) dan Aktivitas Pengendalian ( $X_3$ ).

#### **3.3.1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen adalah variabel yang diakibatkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2017:61). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Hokky Mart Bima, Nusa Tenggara Barat. Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan menurut Mathins & Jackson (2011) yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan yang akan diteliti dan diukur menggunakan persepsi karyawan atas penilaian kerjanya sendiri (masing-masing) yang diukur

dengan menggunakan Skala Likert tingkat 5 mengacu pada indikator kinerja menurut Mathins & Jackson (2011), yaitu:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan persepsi karyawan atas banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan Hokky Mart Bima, NTB, yang meliputi:

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya
- b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target

#### 2. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi pengetahuan dan kompetensi karyawan, yang meliputi :

- a. Pengetahuan dan kompetensi yang baik sesuai bidang pekerjaan
- b. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab
- c. Kompetensi lainnya di luar bidang pekerjaan

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pada kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, yaitu meliputi:

- a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- b. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan
- c. Efisiensi yaitu dapat mengoptimalkan waktu kerja

#### 5. Kehadiran

Kehadiran pada kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kehadiran karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan yang meliputi:

- a. Karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan (hadir tepat waktu)
- b. Karyawan tidak terlambat hadir ke tempat kerja (tidak tepat waktu)
- c. Karyawan pulang dari tempat kerja berdasarkan jam kerja yang ditentukan
- d. Karyawan izin saat ingin keluar di jam kerja

#### 6. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama dalam penelitian ini diukur menggunakan persepsi kemampuan seorang individu karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan individu lainnya di perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab bersama yang telah ditetapkan, yaitu meliputi:

- a. Karyawan memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja
- b. Karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja atas tugas bersama
- c. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan karyawan lain saat melaksanakan tugas bersama

#### 3.3.2. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab akibatnya perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2017:61). Variabel independen dalam penelitian ini mengacu pada tiga komponen pengendalian internal menurut COSO. Adapun atribut masing-masing komponen pengendalian

internal yang diteliti dielaborasi dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Atribut-atribut tersebut meliputi:

### **1. Lingkungan Pengendalian (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan pengendalian dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

a. Komitmen terhadap Integritas dan nilai-nilai etika

Unsur ini meliputi:

- 1) Pimpinan perusahaan mempunyai komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika pada pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Pimpinan perusahaan telah membuat kebijakan berdasarkan kode etik dalam bekerja seperti tata tertib kerja.
- 3) Pimpinan perusahaan telah membuat prosedur evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kode etik yang sudah ditetapkan.

b. Partisipasi dewan direksi dan dewan komisaris atau komite audit

Unsur ini meliputi:

- 1) Pimpinan perusahaan bertanggung jawab terhadap fungsi utamanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai manajer.
- 2) Pimpinan perusahaan memahami konsep pengendalian internal dan memastikan kepada karyawannya juga memahami pengendalian internal sebagai sumber acuan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

- 3) Pimpinan perusahaan terlibat dalam memastikan bahwa karyawan telah memahami proses dalam menyusun laporan di setiap bidang/unit kerja masing-masing.

c. Struktur, wewenang, dan tanggung jawab

Unsur ini meliputi:

- 1) Struktur organisasi yang disusun memberikan informasi secara menyeluruh mengenai wewenang dan tanggung jawab masing-masing.
- 2) Deskripsi tugas yang jelas untuk menandakan tingkat wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

d. Komitmen terhadap kompensasi

Unsur ini meliputi:

- 1) Pimpinan perusahaan telah membuat komitmen terhadap kompensasi pada seluruh karyawan.
- 2) Pimpinan perusahaan telah memberikan tunjangan atau kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan.
- 3) Manajer/pimpinan memberikan gaji berdasarkan *jobdesk* bidang pekerjaan.

## 2. Informasi dan Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Informasi dan Komunikasi dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

a. Perusahaan memperoleh dan menghasilkan informasi

Unsur ini meliputi:

- 1) Manajemen memperoleh dan menghasilkan informasi yang berkaitan dengan perusahaan dari berbagai pihak (pihak eksternal dan internal).
  - 2) Manajemen memiliki metode dalam memperoleh, mengelola dan meninjau informasi, data dan laporan yang didapat agar menjadi informasi yang berkualitas.
  - 3) Perusahaan memiliki informasi yang mudah diakses, updated, akurat, relevan dan reliable guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.
- b. Perusahaan melakukan komunikasi dengan pihak internal
- Unsur ini meliputi:
- 1) Manajemen mengkomunikasikan informasi dengan pihak internal dan memastikan setiap individu di perusahaan memahaminya.
  - 2) Perusahaan memiliki metode dalam memudahkan sharing informasi dengan karyawan (seperti saluran komunikasi).
- c. Perusahaan melakukan komunikasi dengan pihak eksternal
- Unsur ini meliputi:
- 1) Perusahaan memiliki metode untuk memberi informasi yang berkualitas dan relevan kepada pihak eksternal (pemegang saham, konsumen, analis keuangan, pemerintah dan pihak lainnya).
  - 2) Perusahaan memiliki metode dalam memudahkan sharing informasi dengan pihak eksternal melalui saluran komunikasi seperti media sosial.

### **3. Aktivitas Pengendalian (X<sub>3</sub>)**

Aktivitas pengendalian dalam penelitian ini menggunakan atribut menurut COSO dalam *Internal Control-Integrated Framework* (2013) yang kemudian dikembangkan oleh Fadlan (2019). Atribut-atribut tersebut adalah meliputi:

a. Perusahaan memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian

Unsur ini meliputi:

- 1) Perusahaan memiliki prosedur dalam penyusunan risiko pelaksanaan aktivitas pengendalian.
- 2) Perusahaan telah menerapkan prosedur aktivitas pengendalian untuk mengurangi risiko yang telah teridentifikasi.
- 3) Perusahaan sering melakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas seluruh aktivitas pengendalian.

b. Perusahaan memilih dan mengembangkan kontrol umm atas teknologi

Unsur ini meliputi:

- 1) Perusahaan telah melaksanakan aktivitas pengendalian dalam pemilihan, pengembangan dan pengoperasian teknologi yang dipakai oleh perusahaan.
- 2) Perusahaan menetapkan prosedur perawatan atas teknologi yang digunakan agar dapat mengatasi risiko yang mungkin terjadi.

c. Perusahaan menerapkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan dan prosedur

Unsur ini meliputi:

- 1) Perusahaan menerapkan kebijakan dan prosedur saat melaksanakan tindakan aktivitas pengendalian.

- 2) Manajer/pimpinan melakukan evaluasi terhadap penyesuaian prosedur dan kebijakan lama tindakan pengendalian dengan kondisi saat ini.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga. Pertama dengan uji validitas dan reliabilitas data, kedua menggunakan uji asumsi klasik dan ketiga analisis regresi linear berganda.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang dipakai dengan tujuan untuk melakukan analisis data yaitu memberi deskripsi atas data yang telah terkumpul sesuai keadaannya dan tidak menyimpulkan secara general atau umum. Analisis deskriptif merupakan salah satu metode yang dipakai dalam melakukan analisis data kemudian diambil menjadi simpulan Sugiyono (2017).

#### **3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dipakai untuk menghitung ukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji ini memakai *Pearson Correlation* yaitu menghitung keterkaitan korelasi dari setiap item pertanyaan dengan total skor lalu dibandingkan dengan nilai *r*-hitung dan *r*-tabel. Sedangkan Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui ketetapan kuesioner yang digunakan dari waktu ke waktu untuk menghitung dan mengukur variabel yang serupa. Uji ini menggunakan SPSS 23 dengan uji *Cronbach's Alpha* yang terdapat di SPSS 23. Setiap variabel bisa dikatakan handal apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2013).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik terdiri dari empat uji yang akan digunakan untuk menganalisis data. Pertama dengan Uji Heterokedastisitas, kedua dengan Uji Multikolinearitas, ketiga dengan Uji Normalitas dan yang terakhir yaitu dengan Uji Linearitas.

#### 1. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji kesesuaian varian dalam model regresi dari residual satu pengamatan fakta peristiwa ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2013). Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas, dan juga sebaliknya nilai probabilitas  $< 0,05$  maka terdapat heterokedastisitas.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji model regresi agar mengetahui adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen (bebas). Umumnya, nilai yang digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance Value*  $\leq 0,01$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independennya (Ghozali, 2013).

#### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji model regresi variabel independen dan variabel dependen tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Suatu data bisa simpulkan berdistribusi normal ketika pada pengujian *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ .

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan dengan tujuan agar mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) tersebut memiliki sifat linear atau tidak. Ukuran atau kriteria yang digunakan yaitu apabila jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi tersebut dikatakan linear, selanjutnya apabila nilai signifikan lebih besar dari alpha yang ditentukan yaitu 5%, maka data tersebut dapat dikatakan linear (Ghozali, 2013).

#### **3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi ini terdiri dari Analisis Koefisien Determinasi, Uji Regresi Simultan (Uji F) dan yang terakhir yaitu Uji Regresi Parsial (Uji t).

##### **1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis supaya mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pengujian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk memprediksi atau memperkirakan pengaruh lebih dari satu variabel independen (bebas) pada satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2013).

Analisis regresi linear berganda dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Lingkungan Pengendalian

$X_2$  = Informasi dan Komunikasi

$X_3$  = Aktivitas Pengendalian

$e$  = *Error Term*

## **2. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi biasanya digunakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menguraikan varian variabel independen (Ghozali, 2013:178). Apabila nilai koefisien determinasi tinggi atau bernilai besar maka variabel independen (bebas) dapat memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan dalam melakukan perkiraan variabel dependen (terikat). Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi rendah atau bernilai kecil maka kemampuan variabel independen (bebas) dalam memberikan informasi variabel dependen (bebas) sangat kurang atau terbatas (Ghozali, 2013).

## **3. Uji Regresi Simultan (Uji F)**

Pengujian regresi simultan ini pada umumnya digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersamaan (Ghozali, 2013). Apabila signifikansi dari nilai  $F < 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang simultan.

## **4. Uji Regresi Parsial (Uji t)**

Uji regresi secara parsial atau uji t umumnya dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis secara parsial yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel independen (bebas) secara individu terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2013). Apabila nilai t hitung dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan secara parsial antara variabel yang diuji.



## BAB IV

### Analisis Data dan Pembahasan

#### 4.1. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada subjek penelitian yaitu karyawan Hokky Mart Bima. Kuesioner ini disebar pada tanggal 08 November 2021 menggunakan *google form*. Berikut hasil penyebaran dan pengumpulan kuesioner:

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Total Kuesioner</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	41	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang digunakan	41	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2021.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 41 akan digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini. Analisis data pada penelitian menggunakan program komputer yaitu SPSS 22.

**Tabel 4.2 Profil Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jumlah Sampel</b>	41	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	14	34.15%
Perempuan	27	65.85%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK Sederajat	35	85.36%
D3	1	2.44%
S1	5	12.20%
S2	0	0%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

<b>Jabatan</b>		
Store Manager	3	7.31%
Accounting	1	2.43%
Assistent Store Manager	2	4.87%
HRD	1	2.43%
Staff HRD	1	2.43%
IT & MARCOM	1	2.43%
Kepala Divisi Umum	2	4.87%
Kepala Divisi Food	2	4.87%
Kepala Divisi Non Food	1	2.43%
Kepala Department GM	1	2.43%
Kepala Kasir	4	9.87%
Staff Kasir	5	12.19%
Kurir	1	2.43%
SPB	7	17.07%
SPG	7	17.07%
Staff Merchandising	2	4.87%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 41 yang terdiri dari 27 perempuan atau dan laki-laki sebanyak 14 atau 34.14%. Artinya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada Hokky Mart Bima adalah perempuan yaitu sebesar 65.85%. Pada tabel 4.2 di atas menampilkan responden menurut pendidikan terakhir. Sebanyak 35 atau 85.36% responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat, kemudian 1 atau 2.43% responden dengan pendidikan terakhir di Diploma 3 dan terdapat 5 atau 12.19% responden dengan pendidikan terakhir S1, sedangkan S2 sebanyak 0 atau 0%. Hal ini berarti sebagian respondennya dari SMA/SMK Sederajat atau 85.36%.

Berdasarkan jabatannya, SPG dan SPB dengan total masing-masing 7 responden memiliki persentase sebesar 17.07% atau yang paling tinggi dibandingkan jabatan-jabatan lainnya. Sedangkan jabatan dengan persentase yang

paling rendah adalah 2.43% yang terdiri dari Accounting, IT & MARCOM, HRD, Staff HRD, Kepala Divisi Non Food, Kepala Department GM, dan Kurir masing-masing hanya 1 responden saja.

#### 4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Instrumen pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari empat variabel. Variabel tersebut terdiri dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang terdiri dari 16 *item* pertanyaan, sedangkan variabel independennya yaitu Lingkungan Pengendalian terdiri dari 11 *item* pertanyaan, Informasi dan Komunikasi terdiri dari 7 *item* pertanyaan, dan Aktivitas Pengendalian yang terdiri dari 7 *item* pertanyaan.

Tabel statistik berikut ini akan menampilkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi untuk memberikan gambaran tentang variabel pada penelitian ini. Hasil analisis statistik deskriptif menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada lampiran 4.

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Nilai Rata-Rata	Nilai Standar Deviasi
Lingkungan Pengendalian	41	35	55	49.78	5.703
Informasi Dan Komunikasi	41	21	35	30.54	4.578
Aktivitas Pengendalian	41	21	35	29.66	4.597
Kinerja Karyawan	41	56	80	70.54	6.867

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

### 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk menghitung ukuran valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji ini memakai *Pearson Correlation* yaitu menghitung keterkaitan korelasi dari setiap item pertanyaan dengan total skor lalu dibandingkan dengan nilai r-hitung dan r-tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden N=41 diperoleh nilai batas signifikansi 5% yang didapat dari r-tabel yaitu sebesar 0.3008. Suatu indikator item pertanyaan dinyatakan valid atau sah jika setiap indikator pertanyaan memiliki nilai r-hitung > r-tabel atau nilai signifikansi < 0.05. Hasil uji validitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 5. Berikut hasil pengujian validitas yang ditunjukkan pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	1	0,785	0.3008	Valid
	2	0,715	0.3008	Valid
	3	0,767	0.3008	Valid
	4	0,797	0.3008	Valid
	5	0,779	0.3008	Valid
	6	0,807	0.3008	Valid
	7	0,686	0.3008	Valid
	8	0,833	0.3008	Valid
	9	0,697	0.3008	Valid
	10	0,8114	0.3008	Valid
	11	0,853	0.3008	Valid
Informasi dan Komunikasi (X2)	1	0,838	0.3008	Valid
	2	0,920	0.3008	Valid
	3	0,859	0.3008	Valid
	4	0,878	0.3008	Valid
	5	0,912	0.3008	Valid

	6	0,923	0.3008	Valid
	7	0,915	0.3008	Valid
Aktivitas Pengendalian (X3)	1	0,929	0.3008	Valid
	2	0,922	0.3008	Valid
	3	0,896	0.3008	Valid
	4	0,890	0.3008	Valid
	5	0,866	0.3008	Valid
	6	0,907	0.3008	Valid
	7	0,913	0.3008	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,507	0.3008	Valid
	2	0,629	0.3008	Valid
	3	0,721	0.3008	Valid
	4	0,846	0.3008	Valid
	5	0,733	0.3008	Valid
	6	0,673	0.3008	Valid
	7	0,696	0.3008	Valid
	8	0,673	0.3008	Valid
	9	0,771	0.3008	Valid
	10	0,488	0.3008	Valid
	11	0,461	0.3008	Valid
	12	0,432	0.3008	Valid
	13	0,551	0.3008	Valid
	14	0,647	0.3008	Valid
	15	0,816	0.3008	Valid
	16	0,604	0.3008	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021.

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel 4.4 di atas diketahui nilai  $r$ -hitung  $> 0.3008$ . Hal ini berarti seluruh pertanyaan atau hasil *output* dari 25 item pertanyaan kuesioner yang terdiri dari Lingkungan Pengendalian (X1), Informasi dan Komunikasi (X2) dinyatakan valid. Sedangkan hasil *output* dari 16 item pertanyaan kuesioner Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid yang ditunjukkan dengan  $r$ -hitung  $> 0.3008$ .

### 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui ketetapan kuesioner yang digunakan dari waktu ke waktu untuk menghitung dan mengukur variabel yang serupa. Uji ini menggunakan SPSS 23 dengan uji *Cronbach's Alpha* yang terdapat di SPSS 23. Setiap variabel bisa dikatakan handal apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 6. Berikut hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.931	> 0.60	Reliabel
Informasi dan Komunikasai (X2)	0.957	> 0.60	Reliabel
Aktivitas Pengendalian (X3)	0.962	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.901	> 0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari Lingkungan Pengendalian (X1), Infromasi dan Komunikasi (X2) dan Aktivitas Pengendalian (X3) adalah dinyatakan reliabel atau handal. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 yang berarti bahwa seluruh 16 item pertanyaan kuesioner adalah dinyatakan reliabel atau handal.

### 4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji kesesuaian varian dalam model regresi dari residual satu pengamatan fakta peristiwa ke pengamatan yang

lainnya. Pengujian heterokedastisitas yaitu proses pengamatan grafik plot antar nilai dari prediksi variabel dependen (terikat) yaitu SRESID (Lestari, N. 2018). Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas, dan juga sebaliknya nilai probabilitas  $< 0,05$  maka terdapat heterokedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Hasil uji ini ditampilkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Lingkungan Pengendalian	0.421
Informasi dan Komunikasi	0.751
Aktivitas Pengendalian	0.071

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian (X1) memiliki nilai signifikansi 0.421, variabel Informasi dan Komunikasi (X2) dengan nilai signifikansi 0.751 dan Aktivitas Pengendalian (X3) memiliki nilai signifikansi 0.071. Hal ini berarti nilai signifikansi semua variabel  $> 0.05$  atau lebih dari 5% yang menandakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### **4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Tujuan uji multikolinearitas yaitu untuk menguji model regresi agar mengetahui adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen (bebas). Umumnya, nilai yang digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai Tolerance Value  $< 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independennya (Imam

Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Lingkungan Pengendalian	0.237	4.227
Informasi dan Komunikasi	0.104	9.639
Aktivitas Pengendalian	0.126	7.946

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 menampilkan bahwa variabel Lingkungan Pengendalian memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.237 dan nilai VIF yaitu 4.227, variabel Informasi dan Komunikasi memiliki nilai *tolerance* 0.104 dan nilai VIF yaitu 9.639, serta variabel Aktivitas Pengendalian dengan nilai *tolerance* 0.126 dan nilai VIF yaitu 7.946. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa *Tolerance Value* > 0.10 dan nilai VIF < 10 yang berarti semua variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### 4.4.3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji model regresi variabel independen dan variabel dependen tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Suatu data bisa disimpulkan berdistribusi normal ketika pada pengujian *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi > 0.05. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan analisis *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada setiap variabel. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai Residual</b>
Tes Statistik	0.071
Signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov	0.200

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov yaitu 0.071 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.200. Hal ini berarti nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### **4.4.4. Hasil Uji Linearitas**

Uji linearitas ini dilakukan dengan tujuan agar mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) tersebut memiliki sifat linear atau tidak. Hasil uji linearitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Pengujian linearitas ini dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas**

<b>Korelasi</b>	<b>Deviation from Linearity</b>	<b>Kriteria</b>
X1 dengan Y	0.870	Linear
X2 dengan Y	0.295	Linear
X3 dengan Y	0.075	Linear

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Lingkungan Pengendalian (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.870, kemudian korelasi Informasi dan Komunikasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Deviation from Linearity* yaitu 0.295, sedangkan korelasi antara Aktivitas Pengendalian (X3)

dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Deviation from Linearity* yaitu 0.075. Hasil uji ini menandakan bahwa korelasi antar semua variabel independen dengan dependen dinyatakan linear karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05.

#### 4.5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dipakai pada penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda untuk memberitahu tentang arah serta besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2013). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Nilai Koefisien	Nilai Signifikansi	Nilai t	Nilai Alpha	Keputusan Hipotesis
Lingkungan Pengendalian	.475	.000	5.915	0.05	Diterima
Informasi dan Komunikasi	.539	.001	3.564		Diterima
Aktivitas Pengendalian	.401	.006	2.935		Diterima
Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Nilai Konstanta : 18.587 Nilai Adjusted R Square : 95.8 Nilai F Statistik : 304.318 Signifikansi : .000					

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.547 + 0.475X_1 + 0.539X_2 + 0.401X_3 + e$$

Penjelasan Analisis Persamaan Regresi:

1. Nilai konstanta sebesar 18.547 menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap ada, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan 18.547.
2. Variabel Lingkungan Pengendalian memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.475 yang mengindikasikan bahwa meningkatnya Lingkungan Pengendalian maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
3. Variabel Informasi dan Komunikasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.539 maka mengindikasikan bahwa meningkatnya Variabel Informasi dan Komunikasi maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.
4. Variabel Aktivitas Pengendalian memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.401 maka mengindikasikan bahwa meningkatnya Aktivitas Pengendalian maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya.

#### **4.5.1. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi biasanya digunakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menguraikan varian variabel independen (Lestari, N. 2018). Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
.980	.961	.958	1.409

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11, nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.958 atau 95.8%. Hal ini berarti 95.8% variabel kinerja karyawan bisa diuraikan oleh variabel independen. Dengan demikian, variabel kinerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel lingkungan pengendalian, lingkungan pengendalian, serta variabel informasi dan komunikasi sebesar 95.8%. Sedangkan 4.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### **4.5.2. Hasil Uji F**

Pengujian regresi simultan ini pada umumnya digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersamaan (Lestari, N. 2018). Apabila signifikansi dari nilai  $F < 0,05$  maka bisa disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang simultan. Hasil uji F menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Hasil uji F ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1812.729	3	604.243	304.318	.000
Residual	73.466	37	1.986		
Total	1886.195	40			

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai f-hitung yaitu 304.318 dengan nilai signifikansinya yaitu 0.000. Hal ini berarti nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pengendalian secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3. Hasil Uji t**

Uji regresi secara parsial atau uji t umumnya dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis secara parsial yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel independen (bebas) secara individu terhadap variabel dependen (terikat) (Lestari, N. 2018). Apabila nilai t hitung dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan secara parsial antara variabel yang diuji. Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Hasil dari uji t ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dan tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji t**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	18.547	2.003		9.261	.000

Lingkungan Pengendalian	.475	.080	.395	5.915	.000
Informasi dan Komunikasi	.539	.151	.359	3.564	.001
Aktivitas Pengendalian	.401	.137	.268	2.935	.006

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

Variabel	T Hitung	Nilai Sig.	Sigfikansi	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian	5.915	.000	0.05	Berpengaruh Signifikan
Informasi dan Komuniksai	3.564	.001	0.05	Berpengaruh Signifikan
Aktivitas Pengendalian	2.935	.006	0.05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data, 2021.

Berdasarkan tabel 4.13 dan tabel 4.14, maka hasil uji t dapat dijelaskan berikut ini:

1. Uji t statistik variabel Lingkungan Pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial atau individu terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05.
2. Uji t statistik variabel Informasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial atau individu terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya sebesar 0.001 atau kurang dari 0.05.
3. Uji t statistik variabel Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan secara parsial atau individu terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansinya sebesar 0.006 atau kurang dari 0.05.

## **4.6. Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari analisis regresi linier berganda ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 95.8% yang memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sementara pada uji F diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti variabel independen memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji T menunjukkan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  mengindikasikan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani et al. (2015) bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik. Penelitian Maharani et al. (2015) dan penelitian ini juga mendukung teori COSO tentang komponen-komponen pengendalian internal yang di antara komponennya adalah lingkungan pengendalian.

### **4.6.2. Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari analisis regresi linier berganda ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 95.8% yang memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sementara pada uji F diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti variabel independen memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji T menunjukkan nilai signifikansi  $0.001 <$

0.05 menyimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ervina (2019) bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini juga mendukung teori COSO tentang komponen-komponen pengendalian internal yang di antara komponennya adalah informasi dan komunikasi.

#### **4.6.3. Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari analisis regresi linier berganda ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 95.8% yang memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sementara pada uji F diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti variabel independen memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji T menunjukkan nilai signifikasni  $0.006 < 0.05$  menyimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrilia (2019) bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini juga mendukung teori COSO tentang komponen-komponen pengendalian internal yang di antara komponennya adalah aktivitas pengendalian.

## **BAB V**

### **Kesimpulan**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi yaitu  $0.000 < 0.05$  yang menandakan bahwa lingkungan pengendalian memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan pada lingkungan pengendalian di perusahaan Hokky Mart Bima, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.
2. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi yaitu  $0.001 < 0.05$  yang menandakan bahwa informasi dan komunikasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan pada informasi dan komunikasi di perusahaan Hokky Mart Bima, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi yaitu  $0.006 < 0.05$  yang menandakan bahwa aktivitas pengendalian memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Hokky Mart Bima. Hal ini berarti apabila terjadi

peningkatan pada aktivitas pengendalian di perusahaan Hokky Mart Bima, maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Responden penelitian ini cukup terbatas karena responden hanya terdiri dari perwakilan setiap jabatan saja dari total jumlah karyawan sehingga memungkinkan adanya hasil penelitian yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan mengisi pertanyaan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini menimbulkan adanya tidak jujur dalam pengisian kuesioner sehingga hal tersebut di luar kendali dalam penelitian ini.
3. Pengujian hipotesis pada uji koefisien determinasi bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 95.8% yang berarti bahwa masih ada 4.2% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan di atas, maka terdapat saran-saran untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah responden yaitu tidak hanya perwakilan setiap jabatan, tetapi juga karyawan-karyawan yang lainnya.

2. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden sehingga memungkinkan terjadinya ketidaksesuaian atau tidak tepat saat memberi jawaban setiap butir pertanyaan. Penelitian selanjutnya dapat menambah dan mengembangkan metode pengumpulan data seperti survey serta wawancara kepada responden agar menghasilkan data yang berkualitas.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti meneliti seluruh komponen pengendalian internal COSO atau variabel lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 53(9), 1689–1699.
- Agustina, R., & Afriana, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 176–184.
- Akbar, A., Rosidi and Andayani, W. (2019). Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang/Jasa dengan Budaya Etis Organisasi sebagai Pemoderasi, *Jurnal Economia*, 15(1), pp. 69–81.
- Alison, (2016). Fraud Auditing, *The Internal Audit Journal*.
- Brahmasari, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), pp. 124-135.
- Cahyani, I., Pramukti, A., & ... (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba). ... *Economic Students Journal*. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/930>
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi , Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja ( Studi Pada Perusahaan Jasa Di Kabupaten Subang ). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 1–14.
- COSO, (2013). *Internal Control-Integrated Framework*. North Carolina: COSO.
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Ervina, R. A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD dr. Haryoto Lumajang. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang*, 1(3), 1–56.
- Fadlan, M., Sistem, K., Enterprise, I., Studi, P., Teknik, M., Pascasarjana, P., Teknologi, F., & Indonesia, U. I. (2019). *Penilaian Sistem Pengendalian Internal Menurut Persepsi Pengguna*.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (VII). Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, *Quarterly Journal of Economics*, 128, 1547-1584.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (VIII). Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Irsutami, Sinarti, & Olifia, J. (2018). Perancangan Sistem Pengendalian Internal Berbasis COSO pada Program Studi di Politeknik Negeri Batam ( Studi Kasus Prodi Akuntansi Manajerial, Jurusan Manajemen Bisnis ). *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 3(2), 150–157.
- Maharani, F. L., Sofianti, S. P. D., & Wardayanti, S. M. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 13(2), 57. <https://doi.org/10.19184/jauj.v13i2.2166>
- Mathis, Robert L & Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi III. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Pravitasari, N. E. A., Diana, N., & Sudaryanti, D. (2021). E-JRA Vol. 10 No. 07 Februari 2021 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. *E-Jra*, 10(07), 13–24.
- Rimadhina, A. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Indocement di Tarjun). *Jurnal Akuntansi, Fakultas EKonomi, Universitas Islam Indonesia*.
- Saraswati, E., & Subagio, I. S. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Tunas Finance Purwokerto. *Jurnal Akuntansi UNIHAZ-JAZ*, 4(1), 111–124.
- Sopian, D., & Wawat, S. (2019). Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem

pengendalian internal dan kinerja karyawan. 1. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT.Bank Panin Tbk cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 27–38.

Widyawati, D., & Nurmala, P. (2019). Pengaruh Internal Audit, Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT BPRS Al Salaam Amal. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen*. 67–75. <http://www.jurnal-febunjani.com/index.php/portofolio/article/view/24>

Wijaya, K. C. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 20.

Yunas, N., & Dewi, A. S. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang*. 1–13. <https://doi.org/10.31219/osf.io/3a2u6>



# Lampiran

# Lampiran 1

## Surat Ijin Penelitian



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 2711/DEK/10/Div.URT/XI/2021  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Hokky Mart Bima

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Dian Islamiatul Jannah  
No. Mahasiswa : 17312409  
Tempat/Tanggal Lahir : Bima / 23 April 2000  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata I (S1)  
Alamat : Dusun Potu, Desa Lanta Kec. Lambu-kab. Bima

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Analisis Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hokky Mart Bima (Studi Kasus pada Hokky Mart Bima, Kota Bima)"**

Dosen Pembimbing : Sugeng Indardi, Drs., MBA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 08 November 2021



Prof. Ika Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101

## LAMPIRAN 2

### Kuesioner Penelitian

Kepdaa Yth.

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Dengan Hormat,

Saya ucapkan terima kasih atas waktu luang yang Bapak/Ibu berikan, sebagai salam hormat di sini saya memperkenalkan diri:

Nama : Dian Islamiatul Jannah

NIM : 17312309

Program Studi : S1 Akuntansi

Institusi : Universitas Islam Indonesia

Sehubungan dengan penelitian skripsi saya dengan judul “Analisis Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hokky Mart Bima (Studi Kasus Pada Hokky Mart Bima, Kota Bima)”, dengan ini saya mengajukan sejumlah kuesioner penelitian.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu menjadi karyawan Hokky Mart Bima. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Dian Islamiatul Jannah

## Formulir Pengumpulan Data

### Pelaksanaan

Hari, Tanggal :

Pukul :

### Profil Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Departemen/Seksi :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Responden,

-----

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada setiap pernyataan yang diajukan, Anda diminta untuk menjawab:

- a. Terdapat lima *alternative* jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert 1, 2, 3, 4, 5 dengan keterangan nilai:
  1. Sangat Kurang
  2. Kurang
  3. Cukup Baik
  4. Baik

## 5. Sangat Baik

Berilah tanda “√” pada kolom penilaian sesuai dengan angka yang anda pilih.

Semakin tinggi nilai yang Anda pilih, berarti penerapan pengendalian internal yang dijalankan di perusahaan Anda sudah sesuai.



Isilah Kuesioner berikut ini!

### Pengendalian Internal

No.	Pernyataan	Skala likert penilaian pengendalian internal				
		1	2	3	4	5
<b>Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)</b>						
<i>Unsur 1 : Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika</i>						
1.	Pimpinan perusahaan mempunyai komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika pada pelaksanaan pekerjaan					
2.	Pimpinan perusahaan telah membuat kebijakan berdasarkan kode etik dalam bekerja seperti tata tertib kerja					
3.	Pimpinan perusahaan telah membuat prosedur evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kode etik yang sudah ditetapkan					
<i>Unsur 2 : Partisipasi dewan direksi dan dewan komisaris atau komite audit</i>						
4.	Pimpinan perusahaan bertanggung jawab terhadap fungsi utamanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai manajer					
5.	Pimpinan perusahaan memahami konsep pengendalian internal dan memastikan kepada karyawannya juga memahami pengendalian internal sebagai sumber acuan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing					
6.	Pimpinan perusahaan terlibat dalam memastikan bahwa karyawan telah memahami proses dalam menyusun laporan di setiap bidang/unit kerja masing-masing					
<i>Unsur 3 : Struktur, wewenang dan tanggung jawab</i>						

7.	Struktur organisasi yang disusun memberikan informasi secara menyeluruh mengenai wewenang dan tanggung jawab masing-masing					
8.	Deskripsi tugas yang jelas untuk menandakan tingkat wewenang dan tanggung jawab masing-masing					
<i>Unsur 4 : Komitmen terhadap kompensasi</i>						
9.	Pimpinan perusahaan telah membuat komitmen terhadap kompensasi pada seluruh karyawan					
10.	Pimpinan perusahaan telah memberikan tunjangan atau kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan					
11.	Manajer/pimpinan memberikan gaji berdasarkan <i>jobdesk</i> bidang pekerjaan					
<b>Informasi dan Komunikasi</b>						
<i>Unsur 1 : Memperoleh dan menghasilkan informasi</i>						
12.	Manajemen memperoleh dan menghasilkan informasi yang berkaitan dengan perusahaan dari berbagai pihak (pihak eksternal dan internal)					
13.	Manajemen memiliki metode dalam memperoleh, mengelola dan meninjau informasi, data dan laporan yang didapat agar menjadi informasi yang berkualitas					
14.	Perusahaan memiliki informasi yang mudah diakses, updated, akurat, relevan dan reliable guna mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan					
<i>Unsur 2 : komunikasi dengan pihak internal</i>						
15.	Manajemen mengkomunikasikan informasi dengan pihak internal dan memastikan setiap individu di perusahaan memahaminya					

16.	Perusahaan memiliki metode dalam memudahkan sharing informasi dengan karyawan (seperti saluran komunikasi)					
<i>Unsur 3 : Komunikasi dengan pihak eksternal</i>						
17.	Perusahaan memiliki metode untuk memberi informasi yang berkualitas dan relevan kepada pihak eksternal (pemegang saham, konsumen, analis keuangan, pemerintah dan pihak lainnya)					
18.	Perusahaan memiliki metode dalam memudahkan sharing informasi dengan pihak eksternal melalui saluran komunikasi seperti media sosial					
<b>Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)</b>						
<i>Unsur 1 : Memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian</i>						
19.	Perusahaan memiliki prosedur dalam penyusunan risiko pelaksanaan aktivitas pengendalian					
20.	Perusahaan telah menerapkan prosedur aktivitas pengendalian untuk mengurangi risiko yang telah teridentifikasi					
21.	Perusahaan sering melakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas seluruh aktivitas pengendalian					
<i>Unsur 2 : Memilih dan mengembangkan kontrol umum atas teknologi</i>						
22.	Perusahaan telah melaksanakan aktivitas pengendalian dalam pemilihan, pengembangan dan pengoperasian teknologi yang dipakai oleh perusahaan					

23.	Perusahaan menetapkan prosedur perawatan atas teknologi yang digunakan agar dapat mengatasi risiko yang mungkin terjadi					
<i>Unsur 3 : Menerapkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan dan prosedur</i>						
24.	Perusahaan menerapkan kebijakan dan prosedur saat melaksanakan tindakan aktivitas pengendalian					
25.	Manajer/pimpinan melakukan evaluasi terhadap penyesuaian prosedur dan kebijakan lama tindakan pengendalian dengan kondisi saat ini.					

(Kuesioner yang dipublikasikan Fadlan (2019) sebagai Tesis di Universitas Islam Indonesia dan dimodifikasi oleh peneliti).

## Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skala likert penilaian kinerja karyawan				
		1	2	3	4	5
<b>Kuantitas</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target					
<b>Kualitas</b>						
4.	Saya memiliki pengetahuan dan kompetensi yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan					
5.	Saya sangat teliti dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
6.	Saya memiliki kompetensi lebih di luar bidang pekerjaan seperti mampu mengoperasikan komputer atau penggunaan mesin elektronik lain yang menjadi fasilitas perusahaan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya					
9.	Saya dapat mengoptimalkan waktu kerja (efisiensi)					
<b>Kehadiran</b>						

10.	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan (hadir tepat waktu)					
11.	Saya tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja (tidak tepat waktu)					
12.	Saya pulang dari tempat kerja berdasarkan jam yang sudah ditentukan					
13.	Saya selalu meminta izin kepada perusahaan jika ingin keluar saat jam kerja					
<b>Kemampuan Bekerjasama</b>						
14.	Saya memiliki kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja di perusahaan					
15.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan teman-teman saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bersama					
16.	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan karyawan lain saat melaksanakan tugas bersama					

(Kuesioner yang dipublikasikan oleh Widjayanti (2012) sebagai Skripsi di Universitas Negeri Semarang dan dimodifikasi oleh peneliti)

~~Terima kasih atas partisipasi Anda!~~

### LAMPIRAN 3

#### Tabulasi Data

##### 1. Hasil Tabulasi Data Variabel Lingkungan Pengendalian

NO	LINGKUNGAN PENGENDALIAN (X1)											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	50
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	41
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53
10	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	39
13	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	50
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	45
19	5	5	4	4	4	5	2	5	3	5	5	47
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	47
21	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	52
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	43
23	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	51
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	37
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	51

35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	52
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
38	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	45
39	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	51
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	35

2. Hasil Tabulasi Data Variabel Informasi dan Komunikasi

NO.	INFORMASI DAN KOMUNIKASI (X2)							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	5	5	5	5	4	5	33
2	4	4	5	4	4	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	4	3	3	3	22
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	4	4	5	5	31
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	4	4	4	5	5	5	32
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	3	4	3	3	25
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	3	3	4	3	4	3	3	23
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	4	4	5	4	4	5	31
16	4	4	5	5	5	5	5	33
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	3	3	26
19	5	5	5	4	5	5	5	34
20	3	4	4	4	4	3	4	26
21	5	5	5	5	4	5	5	34
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	5	5	5	4	5	32
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	3	4	3	4	4	4	26
26	5	4	5	5	4	4	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	5	4	5	4	5	32
29	5	5	5	5	5	5	5	35

30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	5	4	4	4	4	29
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	5	4	4	4	4	29
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	3	5	5	5	5	4	5	32
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	5	4	5	5	5	5	33
41	3	3	3	3	3	3	3	21

### 3. Hasil Tabulasi Data Variabel Aktivitas Pengendalian

NO.	AKTIVITAS PENGENDALIAN X3)							TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	5	5	4	4	5	5	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	4	5	4	4	4	5	4	30
6	4	4	4	5	3	5	4	29
7	5	4	5	4	4	4	4	30
8	4	4	5	4	4	5	5	31
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	4	4	4	3	4	4	27
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	4	5	4	4	5	32
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	3	4	4	4	4	3	4	26
19	4	5	4	5	3	4	4	29
20	3	4	3	4	4	3	4	25
21	5	5	5	4	5	5	5	34
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	3	4	4	27
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	3	3	3	4	3	24

26	4	4	5	4	3	4	5	29
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	5	4	5	4	4	5	31
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	3	3	3	3	3	3	3	21
31	5	5	4	5	5	5	5	34
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	4	4	4	4	4	4	5	29
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	4	4	4	5	5	4	31
41	3	3	3	3	3	3	3	21

#### 4. Hasil Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

NO.	KINERJA KARYAWAN (Y)																TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	72
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	70
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	5	59
4	5	3	3	4	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	76
6	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	71
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	76
8	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	73
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	76
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	4	3	3	3	1	4	4	3	4	2	5	4	5	3	4	57
13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	67
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
15	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	73
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
18	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	64
19	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	72
20	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	63
21	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	73
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	65
23	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	70
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	76
25	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
26	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	72
27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	76
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
30	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	57
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	69
35	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
36	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	70
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	68
39	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73
40	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	73
41	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	56

## LAMPIRAN 4

### Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Pengendalian	41	35	55	49,78	5,703
Informasi dan Komunikasi	41	21	35	30,54	4,578
Aktivitas Pengendalian	41	21	35	29,66	4,597
Kinerja Karyawan	41	56	80	70,54	6,867
Valid N (listwise)	41				

#### Statistics

		Lingkungan Pengendalian	Informasi dan Komunikasi	Aktivitas Pengendalian	Kinerja Karyawan
N	Valid	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0
Mean		49,78	30,54	29,66	70,54
Std. Error of Mean		,891	,715	,718	1,072
Median		52,00	32,00	29,00	72,00
Mode		55	35	35	76
Std. Deviation		5,703	4,578	4,597	6,867
Variance		32,526	20,955	21,130	47,155
Range		20	14	14	24
Minimum		35	21	21	56
Maximum		55	35	35	80
Sum		2041	1252	1216	2892

## LAMPIRAN 5

### Uji Validitas Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

##### a. Lingkungan Pengendalian



**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation  . (2-tailed)	1  41	,578**  41	,642**  41	,596**  41	,538**  41	,662**  41	,348*  41	,567**  41	,531**  41	,608**  41	,675**  41	,785**  41
X1.2 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,578**  41	1  41	,607**  41	,554**  41	,374*  41	,466**  41	,308  41	,632**  41	,351*  41	,570**  41	,628**  41	,715**  41
X1.3 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,642**  41	,607**  41	1  41	,485**  41	,603**  41	,435**  41	,515**  41	,573**  41	,574**  41	,560**  41	,603**  41	,767**  41
X1.4 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,596**  41	,554**  41	,485**  41	1  41	,555**  41	,742**  41	,481**  41	,585**  41	,482**  41	,639**  41	,636**  41	,797**  41
X1.5 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,538**  41	,374*  41	,603**  41	,555**  41	1  41	,553**  41	,580**  41	,689**  41	,638**  41	,582**  41	,506**  41	,779**  41
X1.6 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,662**  41	,466**  41	,435**  41	,742**  41	,553**  41	1  41	,529**  41	,682**  41	,432**  41	,644**  41	,707**  41	,807**  41
X1.7 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,348*  41	,308  41	,515**  41	,481**  41	,580**  41	,529**  41	1  41	,559**  41	,558**  41	,449**  41	,481**  41	,686**  41
X1.8 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,567**  41	,632**  41	,573**  41	,585**  41	,689**  41	,682**  41	,559**  41	1  41	,397*  41	,673**  41	,738**  41	,833**  41
X1.9 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,531**  41	,351*  41	,574**  41	,482**  41	,638**  41	,432**  41	,558**  41	,397*  41	1  41	,453**  41	,550**  41	,697**  41
X1.10 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,608**  41	,570**  41	,560**  41	,639**  41	,582**  41	,644**  41	,449**  41	,673**  41	,453**  41	1  41	,825**  41	,814**  41
X1.11 Pearson Correlation  . (2-tailed)	,675**  41	,628**  41	,603**  41	,636**  41	,506**  41	,707**  41	,481**  41	,738**  41	,550**  41	,825**  41	1  41	,853**  41
TOTAL Pearson Correlation  . (2-tailed)	,785**  41	,715**  41	,767**  41	,797**  41	,779**  41	,807**  41	,686**  41	,833**  41	,697**  41	,814**  41	,853**  41	1  41

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

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

b. Informasi dan Komunikasai

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,702**	,669**	,642**	,672**	,832**	,697**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,702**	1	,783**	,839**	,836**	,801**	,797**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,669**	,783**	1	,741**	,813**	,699**	,701**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,642**	,839**	,741**	1	,752**	,746**	,771**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,672**	,836**	,813**	,752**	1	,791**	,854**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	,832**	,801**	,699**	,746**	,791**	1	,872**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	,697**	,797**	,701**	,771**	,854**	,872**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	,838**	,920**	,859**	,878**	,912**	,923**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

c. Aktivitas Pengendalian

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,834**	,812**	,758**	,810**	,886**	,765**	,929**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2	Pearson Correlation	,834**	1	,736**	,876**	,761**	,809**	,823**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3	Pearson Correlation	,812**	,736**	1	,753**	,709**	,794**	,863**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4	Pearson Correlation	,758**	,876**	,753**	1	,671**	,738**	,853**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5	Pearson Correlation	,810**	,761**	,709**	,671**	1	,754**	,735**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6	Pearson Correlation	,886**	,809**	,794**	,738**	,754**	1	,742**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7	Pearson Correlation	,765**	,823**	,863**	,853**	,735**	,742**	1	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	,929**	,922**	,896**	,890**	,866**	,907**	,913**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

**Correlations**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1 Pearson Correlation	1	,446**	,477**	,394*	,481**	,051	,375*	,208	,276	,128	,126	,250	,106	,247	,455**	,410**	,507**
Sig. (2-tailed)		,003	,002	,011	,001	,749	,016	,192	,080	,426	,431	,115	,508	,120	,003	,008	,001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2 Pearson Correlation	,446**	1	,594**	,481**	,366*	,349*	,378*	,523**	,418**	,208	,190	,237	,115	,382**	,436**	,321*	,629**
Sig. (2-tailed)	,003		,000	,001	,019	,025	,015	,000	,006	,193	,235	,136	,473	,014	,004	,041	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3 Pearson Correlation	,477**	,594**	1	,570**	,656**	,402**	,537**	,491**	,601**	,147	,345*	,245	,212	,410**	,445**	,257	,721**
Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,009	,000	,001	,000	,359	,027	,122	,182	,008	,004	,105	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4 Pearson Correlation	,394*	,481**	,570**	1	,620**	,612**	,507**	,385*	,679**	,423**	,348*	,454**	,391*	,466**	,767**	,543**	,846**
Sig. (2-tailed)	,011	,001	,000		,000	,000	,001	,013	,000	,006	,026	,003	,011	,002	,000	,000	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5 Pearson Correlation	,481**	,366*	,656**	,620**	1	,467**	,384*	,443**	,721**	,303	,300	,199	,391*	,208	,525**	,427**	,733**
Sig. (2-tailed)	,001	,019	,000	,000		,002	,013	,004	,000	,054	,057	,212	,011	,192	,000	,005	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6 Pearson Correlation	,051	,349*	,402**	,612**	,467**	1	,382*	,428**	,545**	,343*	,280	,139	,449**	,387*	,553**	,224	,673**
Sig. (2-tailed)	,749	,025	,009	,000	,002		,014	,005	,000	,028	,076	,386	,003	,012	,000	,160	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7 Pearson Correlation	,375*	,378*	,537**	,507**	,384*	,382*	1	,634**	,571**	,255	,347*	,064	,393*	,528**	,604**	,281	,696**
Sig. (2-tailed)	,016	,015	,000	,001	,013	,014		,000	,000	,108	,026	,693	,011	,000	,000	,075	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8 Pearson Correlation	,208	,523**	,491**	,385*	,443**	,428**	,634**	1	,443**	,167	,199	,249	,497**	,618**	,413**	,193	,673**
Sig. (2-tailed)	,192	,000	,001	,013	,004	,005	,000		,004	,296	,212	,116	,001	,000	,007	,227	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9 Pearson Correlation	,276	,418**	,601**	,679**	,721**	,545**	,571**	,443**	1	,303	,300	,199	,338*	,413**	,581**	,486**	,771**
Sig. (2-tailed)	,080	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,004		,054	,057	,212	,031	,007	,000	,001	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y10 Pearson Correlation	,128	,208	,147	,423**	,303	,343*	,255	,167	,303	1	,397*	,274	,260	,211	,343*	,301	,488**
Sig. (2-tailed)	,426	,193	,359	,006	,054	,028	,108	,296	,054		,010	,083	,100	,186	,028	,056	,001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y11 Pearson Correlation	,126	,190	,345*	,348*	,300	,280	,347*	,199	,300	,397*	1	-,048	,018	,188	,373*	,333*	,461**
Sig. (2-tailed)	,431	,235	,027	,026	,057	,076	,026	,212	,057	,010		,767	,913	,239	,016	,033	,002
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y12 Pearson Correlation	,250	,237	,245	,454**	,199	,139	,064	,249	,199	,274	-,048	1	,306	,373*	,272	,227	,432**
Sig. (2-tailed)	,115	,136	,122	,003	,212	,386	,693	,116	,212	,083	,767		,052	,016	,086	,153	,005
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y13 Pearson Correlation	,106	,115	,212	,391*	,391*	,449**	,393*	,497**	,338*	,260	,018	,306	1	,432**	,414**	,268	,551**
Sig. (2-tailed)	,508	,473	,182	,011	,011	,003	,011	,001	,031	,100	,913	,052		,005	,007	,090	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y14 Pearson Correlation	,247	,382**	,410**	,466**	,208	,387*	,528**	,618**	,413**	,211	,188	,373*	,432**	1	,524**	,338*	,647**
Sig. (2-tailed)	,120	,014	,008	,002	,192	,012	,000	,000	,007	,186	,239	,016	,005		,000	,031	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y15 Pearson Correlation	,455**	,436**	,445**	,767**	,525**	,553**	,604**	,413**	,581**	,343*	,373*	,272	,414**	,524**	1	,695**	,816**
Sig. (2-tailed)	,003	,004	,004	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,028	,016	,086	,007	,000		,000	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y16 Pearson Correlation	,410**	,321*	,257	,543**	,427**	,224	,281	,193	,486**	,301	,333*	,227	,268	,338*	,695**	1	,604**
Sig. (2-tailed)	,008	,041	,105	,000	,005	,160	,075	,227	,001	,056	,033	,153	,090	,031	,000		,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL Pearson Correlation	,507**	,629**	,721**	,846**	,733**	,673**	,696**	,673**	,771**	,488**	,461**	,432**	,551**	,647**	,816**	,604**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,005	,000	,000	,000	,000	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

## LAMPIRAN 6

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

##### a. Lingkungan Pengendalian

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	11

##### b. Informasi dan Komunikasi

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	7

##### c. Aktivitas Pengendalian

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	7

#### 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	16

## LAMPIRAN 7

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,287	1,000		-,287	,775
Lingkungan Pengendalian	-,033	,040	-,245	-,814	,421
Informasi dan Komunikasi	-,024	,075	-,145	-,320	,751
Aktivitas Pengendalian	,127	,068	,766	1,857	,071

a. Dependent Variable: ABS\_Res

#### 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,547	2,003		9,261	,000		
Lingkungan Pengendalian	,475	,080	,395	5,915	,000	,237	4,227
Informasi dan Komunikasi	,539	,151	,359	3,564	,001	,104	9,639
Aktivitas Pengendalian	,401	,137	,268	2,935	,006	,126	7,946

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,35522968
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,071
	Absolute Negative	-,069
	Test Statistic	,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

### 4. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Pengendalian	Between Groups	(Combined)	1693,362	14	120,954	16,308	,000
		Linearity	1640,263	1	1640,263	221,159	,000
		Deviation from Linearity	53,099	13	4,085	,551	,870
Within Groups			192,833	26	7,417		
Total			1886,195	40			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Informasi dan Komunikasi	Between Groups	(Combined)	1770,298	12	147,525	35,641	,000
		Linearity	1712,813	1	1712,813	413,804	,000
		Deviation from Linearity	57,485	11	5,226	1,263	,295
Within Groups			115,897	28	4,139		
Total			1886,195	40			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Aktivitas Pengendalian	Between Groups	(Combined)	1744,985	11	158,635	32,579	,000
		Linearity	1648,813	1	1648,813	338,614	,000
		Deviation from Linearity	96,172	10	9,617	1,975	,075
	Within Groups		141,210	29	4,869		
Total			1886,195	40			



## LAMPIRAN 8

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 <sup>a</sup>	,961	,958	1,409

a. Predictors: (Constant), Aktivitas Pengendalian, Lingkungan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi

#### 2. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1812,729	3	604,243	304,318	,000 <sup>b</sup>
	Residual	73,466	37	1,986		
	Total	1886,195	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Aktivitas Pengendalian, Lingkungan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi

#### 3. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,547	2,003		9,261	,000
	Lingkungan Pengendalian	,475	,080	,395	5,915	,000
	Informasi dan Komunikasi	,539	,151	,359	3,564	,001
	Aktivitas Pengendalian	,401	,137	,268	2,935	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan