

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**



Oleh :

Ananda Haquinata Kusuma

NIM : 18312155

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata – 1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Oleh :

Ananda Haquinata Kusuma

No. Mahasiswa : 18312155

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**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 secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dan menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Klaten, 11 Januari 2022

Penulis,



(Ananda Haquinata Kusuma)

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Ananda Haquinata Kusuma

No. Mahasiswa : 18312155

Telah disetujui oleh dosen pembimbing

Pada tanggal 8 Januari 2021

Dosen Pembimbing



(Drs. Sugeng Indardi, MBA., SAS.)

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

#### SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan  
Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten

Disusun oleh : ANANDA HAQUINATA KUSUMA

Nomor Mahasiswa : 18312155

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Kamis, 03 Februari 2022

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

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



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Dr. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

## MOTO

*“Sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”*

(Q.S. Al – Insyirah ayat 6)

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”*

(Q.S. Al – Baqarah ayat 286)

*“Ketika kita ikhlas memberikan sesuatu, pasti akan ada rejeki yang datang kepada kita nantinya”*

(Ahmad Sahroni)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Dengan menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang,**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-Nya sampai saat ini. Kepada Bapak dan Ibu serta Almarhum Bapak tercinta yang telah memberikan pengorbanan yang tak ternilai, serta dukungan dan doa yang tiada putusnya kepada saya, sehingga saat ini saya mampu menyelesaikan kewajiban saya untuk belajar di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Serta dukungan dari kakak-kakak yang telah mensupport. Semoga dengan dukungan, doa, dan pengorbanan dari keluarga akan diberikan balasan yang lebih oleh Allah, dan senantiasa akan berkumpul kembali di Surga-Nya kelak. Aamiin.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbilalamin, segala puji bagi Allah, Tuhan seluruh alam, yang telah memberikan hamba nikmat Islam, nikmat sehat, dan nikmat ilmu sehingga terselesaikanlah skripsi ini berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten”. Penulis juga haturkan shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang seperti saat ini, dan selalu menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini.

Dalam proses pendidikan sarjana di Universitas Islam Indonesia, serta dalam penyelesaian tugas akhir atau skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, arahan, maupun petunjuk 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. Orang tua penulis, Ibu Erni Wisnani Gustiah, Bapak Sriyanto, dan Alm. Bapak Sliis Ariyanta yang sangat luar biasa selalu mensupport, mendoakan, dan memberi kasih sayang sehingga penulis bisa menyelesaikan studi. Semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
4. Kakak-kakakku Mbak Erlin dan Mas Arya yang selalu memberikan inspirasi dan pembelajaran meskipun itu secara tidak langsung. Terimakasih atas waktu dan doa-doa yang telah kalian panjatkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Keluarga besar penulis Pakdhe, Budhe, Om, Bulek, Sepupu, Keponakan, dan seluruh saudara dari keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi.
6. Bapak Drs. Sugeng Indardi, MBA., SAS., selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, serta waktu yang telah diberikan.
7. Seluruh dosen Akuntansi dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D, selaku dekan, serta Bapak Arief Rahman, SIP., S.E., M.Com., Ph.D. dan Ibu Dra. Siti Nursyamsiah, MM. selaku wakil dekan yang telah memberikan segalan bantuan maupun kemudahan.
10. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam

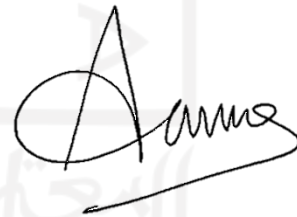
Indonesia.

11. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten selaku tempat penelitian yang sangat ramah terhadap mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.
12. Kepada Qurrotul Aini yang selalu memberikan support, membantu penulis ketika sedang mengalami kesulitan penyusunan skripsi, menghibur penulis ketika sedang ada masalah, serta menemani penulis sampai saat ini.
13. Kepada sahabat saya satu kontrakan Farel, Fafa, Rozan yang telah hidup bersama dan berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan studi dalam waktu hampir 4 tahun ini.
14. Kepada sahabat saya sejak SMP Diko, Angga, Abyan, Yanu yang selalu memberi semangat dan support serta menghibur dikala sedih ataupun ada masalah sampai saat ini.
15. Kepada sahabat saya Alba dan Ardan yang membantu dan mensupport saat kesusahan walaupun sering ngece.
16. Kepada sahabat saya juga Ahzan, Adam, Fillah, Atta, Taufiq, Dhimas, Tito, Wahyu selaku anggota pemuda kurang piknik yang selalu mensupport dan bermain bersama.
17. Kawan-kawan seperjuangan sekaligus masih bersama menunggu untuk regenerasi dalam organisasi KOMUNIKA Daffa, Weka, Diko, Haris, Angga, Reyhan, Tiara semoga kalian cepat menyusul, dan semoga cepat regenerasi.
18. Tidak lupa kepada keluarga besar Bersinar Futsal Family tempat untuk bersuka ria serta menghilangkan kepenatan.

19. Keluarga Futsal Universitas Islam Indonesia, Sepakbola Fakultas Ekonomi, serta Futsal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
20. Tak lupa juga terimakasih kepada teman-teman Akuntansi 2018 lainnya atas kenangan dan pembelajaran yang penulis dapatkan
21. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan terhadap penulis dalam penyelesaian studi penulis.

Terima kasih atas segala dukungannya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Klaten, 6 Januari 2021



Ananda Haquinata Kusuma

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
BERITA ACARA .....	v
MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.....	9
2.1.1.1. Pengertian Pengendalian Internal.....	9
2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Internal .....	10

2.1.1.3. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.....	12
2.1.1.4. Keterbatasan Pengendalian Internal.....	16
2.1.2. Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Hipotesis Penelitian .....	28
2.3.1. Lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan.....	28
2.3.2. Penilaian Risiko terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3.3. Kegiatan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3.4. Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.4. Kerangka Penelitian .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2. Data Penelitian .....	35
3.3. Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1. Populasi.....	36
3.3.2. Sampel.....	36
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	37
3.4.1. Variabel Terikat/Dependen .....	37
3.4.2. Variabel Bebas/Independen .....	40
3.5. Metode Analisa Data .....	43
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	43

3.5.1.1. Uji Validitas Instrumen .....	43
3.5.1.2. Uji Reliabilitas .....	44
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	44
3.5.2.1. Uji Multikolinearitas .....	44
3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.5.2.3. Uji Normalitas .....	45
3.5.3. Analisis deskriptif .....	45
3.5.4. Uji Hipotesis .....	46
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.5.4.3. Uji Regresi Parsial (Uji t) .....	47
3.5.4.4. Uji Regresi Simultan(Uji F) .....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1. Hasil Pengumpulan Data .....	50
4.2. Demografi Responden .....	50
4.2.1. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2.2. Demografi Berdasarkan Usia .....	51
4.2.3. Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
4.2.4. Demografi Berdasarkan Jabatan .....	52
4.3. Analisis Statistik Deskriptif .....	53
4.4. Uji Kualitas Data .....	54
4.4.1. Uji Validitas .....	54
4.4.2. Uji Realibilitas .....	57
4.5. Uji Asumsi Klasik .....	58
4.5.1. Uji Multikolinearitas .....	58

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.5.3. Uji Normalitas.....	60
4.6. Uji Hipotesis.....	61
4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.6.2. Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) .....	63
4.6.3. Uji t .....	64
4.6.4. Uji F .....	66
4.7. Pembahasan .....	67
4.7.1. Hubungan Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.7.2. Hubungan Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.7.3. Hubungan Kegiatan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan....	69
4.7.4. Hubungan Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.7.5. Hubungan Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
BAB V KESIMPULAN.....	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Keterbatasan .....	74
5.3. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	50
Tabel 4.2 Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Demografi Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.4 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4. 5 Demografi Berdasarkan Jabatan .....	53
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data .....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Data .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Data .....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Data.....	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian .....	81
Lampiran 2 Kuisisioner .....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif.....	102
Lampiran 5 Uji Validitas.....	103
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	111
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	113
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	115



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner kepada 46 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan pengendalian serta informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel penilaian risiko, kegiatan pengendalian, dan pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to investigate the effect of the internal control system on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Klaten Regency. This study used primary data in the form of a questionnaire to 46 employees. The results showed that the variables of control, control, control activities, information and communication simultaneously had a significant effect on employee performance. However, partially, control variables as well as information and communication have a significant effect on employee performance. In contrast of that, variables of assessment, control activities, and monitoring have no significant effect on employee performance.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemerintah daerah sebagai organisasi sektor publik dituntut untuk memiliki orientasi untuk membantu kepentingan masyarakat dan berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas baik serta sesuai dengan tugas yang sudah ditetapkan dalam instansi pemerintahan tersebut. Masyarakat sudah percaya dan memberikan amanah kepada instansi pemerintah untuk menjalankan tugasnya dalam konteks pelayanan masyarakat. Sehingga kinerja pemerintah harus sesuai dengan amanah yang diberikan oleh masyarakat. Kinerja suatu instansi pemerintah merupakan cerminan dari keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan atau rencana yang berupa tujuan, sasaran, proyek dan visi masa depan instansi yang dapat ditemukan dalam strategi instansi tersebut (Mahsun, 2016: 81).

Romney dan John Steinbart (2017: 198) berpendapat, keberhasilan atau kegagalan operasi entitas pemerintah dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal pemerintah itu sendiri dengan tujuan untuk melindungi aset keuangan, memelihara catatan secara lebih rinci, menyediakan informasi yang akurat dan andal, menyusun laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku, meningkatkan efisiensi, meningkatkan implementasi kebijakan manajemen yang ditetapkan oleh dan menegakkan hukum dan peraturan yang berlaku. Keberhasilan atau kegagalan akan dipengaruhi oleh tingkat komitmen apakah komitmen organisasi atau perusahaan

kepada karyawan atau antara karyawan dan organisasi dan perusahaan diperlukan melalui komitmen dan akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Oleh karena itu, semakin banyak komitmen yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan, semakin banyak kinerja yang akan dihasilkan, yang mengarah pada tingkat pengakuan yang lebih tinggi.

Setiap instansi pemerintah tentu memiliki pemimpin yang berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkan tujuan itu tentu harus didukung oleh seluruh komponen di dalam suatu instansi pemerintah tersebut. Baik dari pegawai, lingkungan, dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh dalam kinerja suatu instansi. Salah satu implementasi pemimpin dalam upaya mencapai tujuan adalah dengan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Pendelegasian wewenang tentu harus dilaksanakan dengan baik serta pengawasan yang ketat sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai intruksi dan menghindari terjadinya fraud. Untuk mewujudkan salah satu implementasi diatas adalah dengan adanya sistem pengendalian internal.

Menurut PP No. 60 Tahun 2008, Ayat (1), sistem pengendalian intern adalah serangkaian prosedur dan praktik yang secara rutin dilaksanakan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan verifikasi yang memadai atas pelaksanaan rencana tersebut. Tujuan organisasi melalui praktik yang efisien, efektif, dan dapat diandalkan secara finansial. Melaporkan dan mengurus barang milik negara serta menaati peraturan perundang-undangan. Sedangkan pada ayat (2) SPIP dimaksud sebagai sistem internal yang dibentuk di pemerintah pusat dan daerah.

Sistem pengendalian internal adalah sistem yang digunakan untuk mencatat aset bisnis, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen dan memastikan integritas dan efisiensi bisnis (Yuhanis Ladewi, 2017: 39). Sistem pengendalian internal mengandung berbagai faktor yang dapat membahayakan efektivitas sistem akuntansi keuangan, termasuk sistem di mana tanggung jawab dibagi menjadi departemen dalam organisasi, sistem kontrol dan proses keamanan untuk memberikan perlindungan yang efektif. Harta benda, utang, pendapatan dan pengeluaran, pelatihan kesehatan dalam pelaksanaan fungsi dan kegiatan masing-masing perusahaan, dan personel yang memenuhi syarat untuk melaksanakan tanggung jawabnya (Yuhanis Ladewi, 2017: 41-42).

Pengendalian internal dikatakan berhasil apabila telah memenuhi berbagai komponen dari pengendalian itu sendiri. Komponen itu adalah lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, serta pengawasan ke dalam internal tersebut dilaksanakan secara efektif dan efisien. Tentu hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dukcapil Klaten. Dukcapil ini instansi yang sangat berhubungan dengan masyarakat. Karena Dukcapil memiliki tugas pelayanan dalam pembuatan KTP, Akta Kelahiran, Kartu Keluarga, dan lain-lain. Sehingga pelayanan harus dilaksanakan sebaik mungkin agar masyarakat merasa puas. Tentu kepuasan masyarakat akan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Pengendalian internal sangatlah dibutuhkan oleh Dukcapil Klaten. Tidak hanya harus dilaksanakan, tetapi harus dilaksanakan dengan baik sehingga nanti akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan. Semakin

baik pengendalian internal tentu akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan dan tentunya pada kepuasan masyarakat.

Penelitian ini merupakan konfirmasi dan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Karena hasil dari beberapa penelitian mengalami perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Taradipa (2017) menjelaskan bahwa variabel pengendalian intern meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelaksanaan pengendalian intern, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Binilang (2017) kepada seluruh karyawan Hotel Boulevard Manado yang berjumlah 35 responden, menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Boulevard Manado. Hal ini mempunyai arti setiap adanya penurunan dan peningkatan kinerja karyawan di Hotel Boulevard Manado dipengaruhi oleh penurunan atau peningkatan pengendalian internal.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan dengan sampel sebanyak 55 dari 4 Rumah Sakit menunjukkan hasil bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, pemantauan serta informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan. Sedangkan aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan. Sementara itu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi,

dan pemantauan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan di Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.

Penelitian selanjutnya oleh Ervina (2019) yang meneliti karyawan pada bidang keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang menunjukkan hasil bahwa lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Sedangkan penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Oktarnia (2014) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan” akan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan subjek penelitian yang berbeda dengan judul yakni **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Ada lima rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Kelima rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten?
2. Bagaimana pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten?

3. Bagaimana pengaruh kegiatan pengendalian terhadap kinerja Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten?
4. Bagaimana pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten?
5. Bagaimana pengaruh pemantauan pengendalian intern terhadap kinerja Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada lima tujuan yang ada dalam penelitian ini. Kelima rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh penilaian risiko terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh kegiatan pengendalian terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.
4. Untuk menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.
5. Untuk menganalisis pengaruh pemantauan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan di Kantor Dukcapil Kabupaten Klaten.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat yang ada dalam penelitian ini. Beberapa manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengendalian internal pada instansi pemerintah.

##### **2. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa khususnya FBE Universitas Islam Indonesia.

##### **3. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah asumsi instansi tentang bidang sumber daya manusia, khususnya masalah pengendalian intern terhadap kinerja pegawai karena besar kegunaannya dalam pengambilan keputusan.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian skripsi ini akan diuraikan secara singkat tentang lima bab yang akan mendukung penelitian. Kelima bab tersebut adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang dipilih, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian, kerangka penelitian, *review* penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis dan data penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel serta pengukurannya, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang menyajikan data yang dikumpulkan selama penelitian, dan pembahasan memberikan penjelasan yang lebih tepat tentang sifat data yang diperoleh.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang berupa kristalisasi hasil analisis dan intepretasi, serta saran yang bernilai keilmuan dan praktis.

الجمعة، الأستد الاندو

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pengendalian Internal**

Menurut PP No. 60 Tahun 2008, Ayat (1), sistem pengendalian intern adalah serangkaian prosedur dan praktik yang secara rutin dilaksanakan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sedangkan pada ayat (2) SPIP dimaksud sebagai sistem internal yang dibentuk di pemerintah pusat dan daerah.

Sedangkan menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) pada jurnal Yuwannita dan Ariani (2016), pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi atau dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen dan anggota perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan untuk menetapkan strategi yang meliputi keseluruhan perusahaan, dan dibuat bertujuan untuk mengidentifikasi kejadian yang berpotensi mempengaruhi perusahaan dan memberikan keyakinan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mulyadi (2013) mengatakan bahwa pengertian pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga

kekayaan organisasi, mengecek keandalan dan ketelitian data akuntansi, mendorong manajemen dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dilakukan manajemen untuk menetapkan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan kegiatan operasi yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, mengamankan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku.

#### **2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Internal**

Terdapat beberapa tujuan pengendalian internal menurut para ahli. Tujuan pengendalian internal pada dasarnya secara umum membantu agar manajer bisa mengetahui penyimpangan yang terjadi sehingga dapat melakukan perbaikan sebelum kegiatan diselesaikan (Handoko, 2002:366). Sementara secara khusus tujuan pengendalian internal menurut COSO yang dikutip Sawyer dkk. (2005) adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi operasi

Pengendalian internal bertujuan agar kegiatan operasi berjalan secara efektif dan efisien. Artinya kegiatan operasional organisasi dilaksanakan secara maksimal dengan memanfaatkan waktu dengan baik serta memanfaatkan sumber daya (biaya) untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Keandalan laporan keuangan

Dengan adanya pengendalian internal, manajemen bertujuan agar mewujudkan keandalan laporan keuangan. Yaitu laporan keuangan harus memiliki informasi

yang baik dan reliable. Jika informasi yang disajikan bersifat andal maka akan semakin relevan.

3. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian internal memiliki tujuan agar semua anggota atau karyawan dalam perusahaan telah melaksanakan tugas dan kerjanya sesuai dengan hukum dan peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Tujuan pengendalian internal dari COSO yang dijelaskan di atas sejalan dengan PP Nomor 60 tahun 2008. Menurut PP Nomor 60 tahun 2008 menyatakan bahwa tujuan sistem pengendalian internal pemerintah atau SPIP adalah menyediakan keyakinan yang memadai tentang :

1. Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara

Pengendalian internal pemerintah bertujuan untuk memanfaatkan waktu dan sumber daya (biaya) dengan baik dan sesuai sehingga dapat mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintah negara yang telah ditetapkan sejak awal atau sesuai dengan rencana.

2. Keandalan Pelaporan Keuangan

Laporan keuangan suatu instansi harus disajikan secara andal. Yaitu laporan keuangan harus memiliki informasi yang baik dan reliable. Jika informasi yang disajikan andal maka akan semakin relevan.

### 3. Pengamanan aset negara

Pengendalian internal pemerintah bertujuan untuk melakukan pengamanan aset negara. Pengamanan dilakukan untuk mencegah terjadinya kecurangan maupun pencurian baik dari internal suatu instansi maupun dari eksternal.

### 4. Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Pengendalian internal pemerintah bertujuan untuk memastikan bahwa semua anggota atau karyawan bekerja dan bertugas sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah mengatur semua kegiatan pemerintahan.

#### **2.1.1.3. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**

Suatu sistem pengendalian internal tentu memiliki unsur-unsur di dalamnya. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan adaptasi dari COSO. Hal ini terlihat dari unsur-unsur yang tertuang pada PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 3 ayat (1) yang terdiri dari :

#### 1. Lingkungan Pengendalian

Unsur yang pertama adalah lingkungan pengendalian. Pimpinan suatu organisasi pemerintahan dan seluruh pegawai harus memiliki etos kerja yang baik dengan berupaya melakukan sesuatu dengan cara yang sesuai dan sesuai dengan pelaksanaan sistem pengendalian intern. Lingkungan pengendalian intern terdiri dari :

- a. Penegakan nilai integritas dan etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Kepemimpinan yang kondusif

- d. Membuat struktur organisasi yang memenuhi kebutuhan
- e. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h. Hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

## 2. Penilaian Risiko

Unsur pengendalian internal pemerintah yang kedua adalah penilaian risiko. Dalam proses penilaian risiko, pimpinan suatu instansi harus menetapkan tujuan instansi secara umum dan secara khusus pada tingkat kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya tujuan, tentu akan memudahkan dalam pelaksanaan risiko-risiko tersebut. Penilaian risiko terdiri dari :

### a. Identifikasi risiko

Bertujuan untuk menemukan risiko apa yang bisa terjadi dalam kegiatan suatu instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

### b. Analisis risiko

Analisis risiko digunakan untuk mengetahui dampak dari risiko yang teridentifikasi. Pimpinan melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam menentukan risiko yang akan diterima. Sehingga nanti bisa mengantisipasi risiko apa yang akan dihadapi.

### 3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan pelaksanaan arahan kepala instansi dalam upaya mengurangi masalah yang teridentifikasi dan dianalisis pada tahap penilaian risiko. Pimpinan instansi harus melaksanakan kegiatan pengendalian sesuai dengan kompleksitas, ukuran dan sifat dari tugas dan fungsi instansi sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya. Kegiatan pengendalian juga harus dilaksanakan sesuai dengan aturan. Kegiatan pengendalian terdiri atas :

- a. Review kinerja Pemerintah
- b. Pembinaan SDM
- c. Pengendalian fisik aset
- d. Pengendalian sistem informasi
- e. Penetapan dan review atas indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi
- g. Otorisasi transaksi dan kejadian penting
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang penting
- i. Pembatasan atas akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.



#### 4. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan instansi wajib mengkomunikasikan informasi dengan benar dan tepat. Sebelum mengkomunikasikan, pemimpin juga harus mencatat dan mengidentifikasi informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Sementara komunikasi harus dilaksanakan secara efektif sehingga mudah diterima antar pegawai. Informasi dan komunikasi meliputi :

##### a. Sarana komunikasi

Pimpinan instansi harus menyediakan dan dapat memanfaatkan berbagai macam bentuk sarana komunikasi.

##### b. Manajemen sistem dan informasi

Melakukan pengelolaan dan pengembangan sistem informasi secara berkala sehingga menciptakan sistem informasi yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

#### 5. Pemantauan Pengendalian Intern

Pemantauan pengendalian intern ini bertujuan untuk melakukan monitoring pelaksanaan pengendalian intern apakah sudah sesuai dengan apa yang diinginkan dan tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Komponen pemantauan pengendalian intern meliputi :

##### a. Pemantauan yang berkelanjutan

##### b. Evaluasi terpisah

##### c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya

#### **2.1.1.4.Keterbatasan Pengendalian Internal**

Seperti yang kita ketahui di dalam dunia ini tidak ada yang sempurna. Begitu juga dalam hal pengendalian internal. Walaupun suatu organisasi ataupun instansi pemerintah sudah berupaya menciptakan pengendalian internal sebaik mungkin, tentu tetap saja ada keterbatasan yang membuat suatu pengendalian internal tidak bekerja dengan sempurna. Oleh sebab itu, organisasi maupun instansi pemerintah harus melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala atau secara rutin agar pengendalian internal yang dijalankan terlaksana dengan maksimal sesuai dengan rencana.

Menurut Susanto (2008: 10) terdapat beberapa penyebab keterbatasan pengendalian internal yang menjadi permasalahan pelaksanaan pengendalian internal. Penyebab keterbatasan pengendalian internal :

##### **1. Kesalahan Manusia**

Merupakan kesalahan yang muncul akibat dari salah pertimbangan atau penilaian oleh manusia sehingga membuat suatu keputusan yang tidak sesuai dengan pengendalian internal. Contohnya adalah karyawan tidak mengerti menggunakan sistem *whistblowing* dalam pembuatan laporan. Keterbatasan seperti ini dapat diantisipasi dengan cara memberikan pelatihan dan edukasi kepada karyawan.

##### **2. Penyimpangan Manajemen**

Penyimpangan manajemen menjadi salah satu keterbatasan karena manajemen memiliki kekuasaan lebih daripada para karyawan. Sehingga jika terjadi penyimpangan manajemen akan menjadikan pengendalian internal berjalan

secara tidak efektif atau tidak sesuai apa yang diharapkan. Contoh saja ketika manajemen ada yang menyembunyikan kondisi keuangan yang sebenarnya. Ini bisa diantisipasi dengan membangun kultur yang sehat dalam manajemen sehingga tidak akan terjadi kecurangan oleh karyawan.

### 3. Kolusi

Kolusi adalah kerjasama antara dua atau lebih karyawan untuk melakukan kecurangan atau korupsi dalam perusahaan. Contohnya, ada beberapa karyawan di bagian inventori yang melakukan pembelian fiktif. Karena dilakukan oleh lebih dari satu orang atau kolusi, sehingga pengendalian internal akan sulit untuk mendeteksi kecurangan tersebut.

### 4. Manfaat dan Biaya

Pengendalian yang baik adalah ketika mengeluarkan biaya untuk melakukan pengendalian, menghasilkan atau memperoleh manfaat yang lebih tinggi. Tetapi terkadang dalam suatu organisasi biaya yang dikeluarkan untuk pengendalian lebih besar dibanding manfaat yang diperoleh sehingga menjadi keterbatasan pengendalian internal.

## **2.1.2. Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2002) mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2005), kerja adalah hasil atau tingkat tanggung jawab seluruh orang selama periode

waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang ditetapkan dengan berbagai cara, seperti status kinerja, tujuan, sasaran atau standar yang dicapai. Kinerja adalah seseorang diharapkan bisa berfungsi dan berperilaku untuk melakukan tugas sesuai apa yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan yang berhubungan dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan peran dalam suatu organisasi (Sutrisno: 2010).

Menurut pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan karyawan yang dilakukan untuk perusahaan, baik itu positif atau negatif dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan adalah suatu ukuran kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan ukuran atas hasil kerjanya. Hasil kerja seseorang akan berbanding lurus dengan apa yang akan dia dapat. Ketika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, tentu akan mendapatkan *feedback* yang baik pula. Begitu juga sebaliknya ketika seseorang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik tentu akan mendapatkan *feedback* yang kurang baik dan berdampak buruk pada kerjanya.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja antar karyawan satu dengan karyawan lainnya tentu berbeda atau tidak sama. Karena manusia pada dasarnya memiliki keterampilan sesuai dengan apa yang mereka punya. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual

Yang meliputi :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Tingkat kepercayaan
- e. Motivasi diri
- f. Komitmen setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Yang termasuk dalam faktor ini adalah kualitas dorongan, kepemimpinan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin organisasi.

3. Faktor tim

Yang meliputi:

- a. Kualitas dukungan dan perhatian dari rekan satu tim
- b. Percaya dengan rekan satu tim
- c. Kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Yang meliputi :

- a. Sistem kerja
- b. Fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi
- c. Proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

## 5. Faktor kontekstual (situasional)

Yakni yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Selain faktor-faktor yang dijelaskan di atas, menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah :

### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* seseorang terdiri dari potensi secara *IQ* dan kemampuan realita secara pendidikan. Sehingga karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuannya saat bekerja agar karyawan bisa melakukan kerjanya dengan maksimal.

### 2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah faktor penggerak diri untuk karyawan atau pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat didasarkan pada sifat karyawan atau kinerja karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

### **2.1.2.3.Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah suatu ukuran yang menggambarkan suatu pencapaian sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kinerja dijadikan alat ukur untuk mengetahui hasil kerja yang telah dicapai. Menurut Kasmir (2016 : 208-210), ada enam indikator kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan salah satu tahapan dimana tercapainya proses penyelesaian pekerjaan yang dekat dengan titik kesempurnaan. Semakin baik atau sempurna kinerja seseorang, maka akan semakin baik juga kinerjanya. Begitu juga sebaliknya.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja bisa juga dilihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja. Dalam jenis pekerjaan tertentu ada jangka waktu untuk menyelesaikannya. Artinya ada batas waktu maksimal dan minimal untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja seringkali disertai dengan kolaborasi antar karyawan maupun antar pemimpin. Hubungan ini biasa disebut dengan hubungan perseorangan. Dalam hal ini indikator pengukuran adalah apakah karyawan mampu membangun kerja sama yang baik dan menumbuhkan perasaan saling menghargai antar satu karyawan dengan karyawan lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan dalam melaksanakan setiap operasi yang telah dianggarkan sebelumnya. Itu berarti anggaran yang telah disusun tentu menjadi rujukan agar biaya yang dikeluarkan tidak melebihi anggaran tersebut.

## 6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan tentunya karyawan akan lebih bertanggung jawab atas tindakannya dan apabila terjadi kesalahan dan kelalaian maka dapat dilakukan evaluasi dan koreksi dengan cepat.

Selain indikator di atas, menurut Robbins (2006: 260) ada beberapa indikator untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara individu. Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Kualitas

Kualitas kinerja diukur berdasarkan dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta melihat kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

### 2. Kuantitas

Besar kecilnya hasil pekerjaan dinyatakan dalam besaran seperti jumlah unit dan jumlah putaran pekerjaan yang dilakukan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat pekerjaan yang diselesaikan pada awal periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya, yang dapat dilihat dari output dan waktu dapat dimaksimalkan untuk melakukan tugas lain.

### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, bahan baku) yang digunakan dengan maksimal untuk menaikkan hasil setiap unit dalam menggunakan sumber daya.



## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan apakah nantinya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan komitmen kerja. Dimana karyawan harus mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab di perusahaan atau kantor. Sehingga organisasi dapat melihat komitmen seorang karyawan. Apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang baik atau tidak.

### **2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Henry (1995) menyebutkan kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang ditetapkan. Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 196-201) antara lain sebagai berikut :

#### 1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Penilaian kinerja akan membantu manajemen perusahaan dalam mengetahui kelemahan yang dimiliki oleh karyawan serta kelemahan sistem yang digunakan sehingga dapat dilakukan perbaikan atas kekurangan tersebut.

#### 2. Keputusan penempatan

Karyawan yang dinilai kurang mampu dalam melakukan pekerjaannya pada posisi yang sekarang, perlu adanya pemindahan ke bagian tau unit lainnya. Agar ketika dipindah ke bagian lain bisa memaksimalkan kerjanya dibanding sebelumnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja seseorang dapat dimanfaatkan untuk menentukan jenjang karirnya. Itu berarti ketika seseorang mengalami peningkatan pekerjaan tentu bisa mendapatkan kenaikan jabatan, begitu juga sebaliknya.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dalam suatu organisasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemampuan atau keahliannya masih kurang. Pelatihan sangat penting dilakukan oleh organisasi karena berguna untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan maupun skill yang dimiliki karyawan.

5. Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kerja dapat digunakan untuk menyesuaikan kompensasi. Ketika karyawan memiliki peningkatan kerjanya tentu akan dilakukan penyesuaian kompensasi. Sehingga menghasilkan keadilan dalam pemberian kompensasi.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan adanya penilaian kinerja kepada semua karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki arsip data karyawan. Data dan informasi ini merupakan data dan informasi tentang keterampilan, kemampuan, bakat, dan potensi semua karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Pelaksanaan sistem kinerja yang baik dalam suatu organisasi, tentu akan menimbulkan rasa keadilan bagi semua karyawan. Jika kinerja karyawan baik, tentu balasan dari perusahaan juga akan baik.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Penilaian kinerja yang dilakukan juga bermanfaat untuk mengetahui apakah komunikasi antara atasan dan bawahan sudah efektif atau belum. Atasan bisa mengoreksi bagaimana cara komunikasi dengan baik dan seharusnya, dan nantinya bisa mempengaruhi kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Penilaian kinerja juga akan menciptakan budaya dalam menghargai kualitas kerja. Karyawan tentu akan bekerja dengan maksimal sehingga tidak akan bekerja dengan semauanya.

10. Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga bisa menjadi salah satu ukuran untuk memberika hukuman ataupun sanksi terhadap karyawan yang mengalami penurunan kinerja.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya atau terdahulu yang memiliki topik sejenis dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Dewi (2012) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta.

2. Oktarnia (2014) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Sedangkan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan.
3. Maharani (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis di rumah Sakit Jember Klinik”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Shoimah (2015) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel di Kabupaten Jember”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember.
5. Taradipa (2017) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Bank Panin Tbk Cabang Kendari”. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Binilang (2017) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Boulevard Manado”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Boulevard Manado.
7. Rahman (2019) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sumedang)”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Internal dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sumedang.
8. Ervina (2019) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keperawatan RSUD Dr. Haryoto Lumajang”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD dr. Haaryoto Lumajang. Sementara lingkungan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan RSUD dr. Haaryoto Lumajang
9. Mayarani (2018) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, penilaian risiko dan pemantauan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Rumah Sakit Paru Jember. Sementara lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.

10. Ismail (2019) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada.

### **2.3. Hipotesis Penelitian**

Dale Timple dalam Munafiah (2011) dalam Dewi (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Topik yang dibahas meliputi ciri-ciri kepribadian seperti jenis kelamin, ciri kepribadian, karakteristik fisik, kebugaran fisik, usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan kerja, budaya, dan variabel personal lainnya. Sementara faktor eksternal merupakan faktor yang memiliki pengaruh dari faktor lingkungan seperti kebijakan organisasi, kepemimpinan, kegiatan rekan kerja, pengawasan, sistem kompensasi, dan lingkungan. Dari teori yang telah disebutkan diatas, kebijakan organisasi dan pengawasan adalah salah satu komponen dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.3.1. Lingkungan pengendalian terhadap kinerja karyawan**

Menurut PP nomor 60 tahun 2008 lingkungan pengendalian harus diciptakan dan dipelihara untuk menimbulkan suatu perilaku yang positif dan kondusif dalam upaya menerapkan sistem pengendalian internal di dalam

lingkungan kerjanya. Lingkungan pengendalian meliputi seluruh aspek seperti perilaku, struktur, dan pedoman yang ada dalam kegiatan suatu organisasi. Sementara kinerja menurut Sutrisno (2010) adalah ketika seseorang diharapkan bisa memiliki fungsi dan berperilaku untuk melakukan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan yang berhubungan dengan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, berarti telah menunjukkan peran dalam suatu organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki wajib memiliki kesadaran terhadap pengendalian internal, ketika sudah memiliki kesadaran maka secara otomatis kinerja karyawan dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Lingkungan pengendalian adalah salah satu unsur yang menjadi pondasi unsur-unsur pengendalian internal lainnya sehingga lingkungan pengendalian memiliki pengaruh yang besar.

Shoimah (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel kabupaten jember. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maharani (2015) yang mengatakan bahwa seluruh komponen pengendalian internal termasuk lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di Rumah Sakit Jember Klinik.

H1: Lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dukcapil Klaten.

### **2.3.2 Penilaian Risiko terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut PP nomor 60 tahun 2008 penilaian risiko wajib dilakukan meliputi 2 hal, yaitu identifikasi risiko dan analisis risiko. Setiap kegiatan ataupun aktivitas

pasti akan ada risiko yang dihadapi. Dalam suatu kegiatan organisasi, perlu adanya penilaian risiko terhadap organisasi tersebut. Penilaian risiko sangat perlu dilakukan agar nantinya bisa diatasi maupun dikurangi dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara kinerja menurut Sutrisno (2010) adalah ketika seseorang diharapkan bisa memiliki fungsi dan berperilaku untuk melakukan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan yang berhubungan dengan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, berarti telah menunjukkan peran dalam suatu organisasi. Ketika penilaian risiko dilakukan dengan baik tentu akan menghasilkan kinerja para karyawan juga baik. Karena jika risiko tidak bisa diatasi maupun dikendalikan, kinerja karyawan dalam organisasi tentu akan menjadi tidak efektif.

Dalam penelitian Ervina (2019) dijelaskan bahwa penilaian risiko memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Shoimah (2015) dalam penelitiannya juga menjelaskan hal yang sejalan bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember.

H2: Penilaian risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dukcapil Klaten.

### **2.3.3 Kegiatan Pengendalian terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut PP nomor 60 tahun 2008 kegiatan pengendalian harus diselenggarakan sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Sementara kinerja menurut Sutrisno (2010) adalah ketika seseorang diharapkan bisa memiliki fungsi dan berperilaku untuk



melakukan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Kegiatan pengendalian merupakan suatu kebijakan maupun prosedur dalam pelaksanaan pengendalian internal. Adanya kegiatan pengendalian sangat penting agar proses pengendalian internal berjalan sesuai dengan rencana. Tentu kegiatan pengendalian memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Karena kegiatan pengendalian ini menjadi acuan atau pedoman karyawan dalam melakukan kinerjanya dalam aktivitas organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) dijelaskan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. Ervina (2019) juga mengatakan bahwa aktivitas pengendalian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Shoimah (2015) juga menjelaskan hal yang sejalan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember.

H3: Kegiatan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dukcapil Klaten.

#### **2.3.4. Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Agus (2008) informasi dan komunikasi adalah identifikasi, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu kerangka dan bentuk waktu yang dilakukan agar orang bisa menjalankan tanggung jawabnya. Sedangkan di dalam PP nomor 60 tahun 2008 dijelaskan bahwa informasi harus diidentifikasi, dicatat, dan dikomunikasikan dengan bentuk dan waktu yang tepat. Sementara

kinerja menurut Sutrisno (2010) adalah ketika seseorang diharapkan bisa memiliki fungsi dan berperilaku untuk melakukan tugas sesuai dengan apa yang dibebankan kepadanya. Informasi dan komunikasi tentu juga menjadi komponen yang sangat penting. Tanpa ada informasi dan komunikasi yang baik tentu akan menghambat semua aktivitas pengendalian internal dan tentunya akan mempengaruhi kinerja. Informasi harus dikomunikasikan dengan efektif agar meningkatkan kinerja manajemen maupun semua anggota di dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, tentu akan memudahkan karyawan dalam melakukan kerjanya karena informasi yang diterima dengan baik akan membantu dalam melakukan pekerjaan. Informasi dan komunikasi juga digunakan sebagai alat untuk menilai suatu kejadian atau kondisi yang memberikan pengaruh dalam hal pengambilan keputusan dan hubungan perusahaan secara eksternal. Sehingga informasi dan komunikasi memang salah satu komponen yang penting dalam pengendalian internal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ervina (2019) dijelaskan bahwa informasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Shoimah (2015) dalam penelitiannya juga menjelaskan hal yang sejalan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember.

H4: Informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dukcapil Klaten.

### **2.3.5. Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

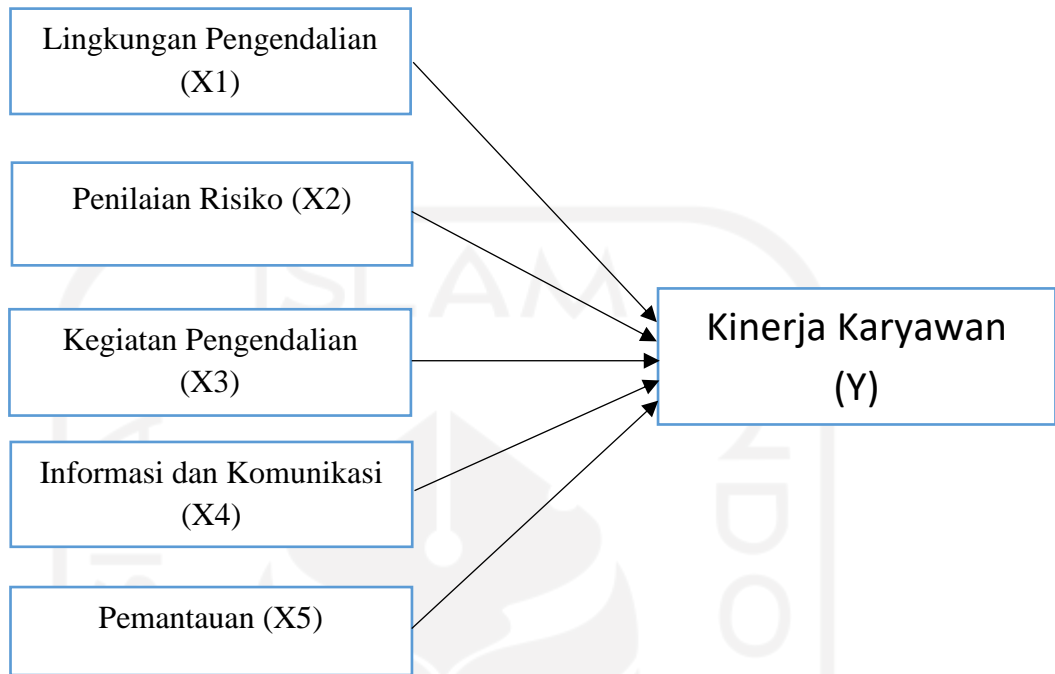
Dale Timple dalam Munafiah (2011) dalam Dewi (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Topik yang dibahas meliputi ciri-ciri kepribadian seperti jenis kelamin, ciri kepribadian, karakteristik fisik, kebugaran fisik, usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan kerja, budaya, dan variabel personal lainnya. Sementara faktor eksternal merupakan faktor yang memiliki pengaruh dari faktor lingkungan seperti kebijakan organisasi, kepemimpinan, kegiatan rekan kerja, pengawasan, sistem kompensasi, dan lingkungan. Dari teori yang telah disebutkan diatas, kebijakan organisasi dan pengawasan adalah salah satu komponen dari pengendalian internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Ervina (2019) dijelaskan bahwa pemantauan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bidang keperawatan pada RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Shoimah (2015) dalam penelitiannya juga menjelaskan hal yang sejalan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Jember.

H5: Informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dukcapil Klaten.

## **2.4. Kerangka Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode Analisa data penelitian kuantitatif dengan Analisa regresi berganda. Adapun kerangka penelitian ini yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan wawancara, observasi, maupun angket pada suatu keadaan mengenai subjek yang sedang diteliti menurut Resseffendi (2010: 33). Melalui penelitian deskriptif peneliti akan menjelaskan atau mengemukakan keadaan yang sebenarnya terjadi saat ini tentang apa yang sedang diteliti

Menurut Sugiyono (2012: 7), kuantitatif adalah suatu metode yang diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan oleh filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menguji teori-teori melalui variabel penelitian dalam bentuk angka dan kemudian dilakukan analisis menggunakan statistika. Metode penelitian kuantitatif memiliki wilayah yang luas, dan tingkat variasi yang kompleks.

#### **3.2. Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012: 308). Data primer yang digunakan peneliti merupakan hasil dari pengisian kuisisioner oleh responden yaitu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.

Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2016: 225) adalah sumber data yang datanya tidak secara langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen seperti laporan, buku, catatan dll. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang didapat dari web resmi Dukcapil Kabupaten Klaten yaitu [www.dukcapilklaten.go.id](http://www.dukcapilklaten.go.id).

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015: 80). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan baik atasan maupun bawahan, asn maupun non asn pada Kantor Dukcapil Klaten yang berjumlah 84 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan orang, kejadian, atau minat yang ingin di investigasi oleh peneliti. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang harus dapat merepresentasikan populasi itu sendiri. Pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10% yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran kesalahan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10 %

$$n = \frac{84}{1 + 84 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{84}{1.84}$$

$$n = 46$$

Dari hasil penghitungan rumus di atas dengan diketahui populasi sebanyak 84 orang, sehingga didapatkan sampel sebanyak 46. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Pegawai yang memiliki pendidikan minimal SMA/SMK sederajat.
2. Pegawai bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten minimal satu tahun.

### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.4.1. Variabel Terikat/Dependen**

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat juga dikenal dengan istilah *Dependen Variable*. Symbol dari variabel dependen (Y). Variabel dependen

dari penelitian ini adalah kinerja karyawan pada Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Klaten.

Definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah suatu capaian dari hasil kerja yang dilakukan individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Variabel dependen pada penelitian ini menggunakan indikator-indikator kinerja karyawan yang mengacu pada PP Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

- 1 : Sangat Kurang
- 2 : Kurang
- 3 : Cukup
- 4 : Baik
- 5 : Sangat Baik

Sementara indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP merupakan rencana kinerja dan target kinerja yang disusun oleh pegawai negeri sipil dan harus dicapai dalam periode setiap tahun. SKP tiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Penilaian SKP



ini menggunakan hasil pengukuran dari Pejabat Penilai Kinerja PNS. Atribut-atribut dari SKP adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja menggunakan atribut kuantitas, kualitas, dan waktu.

## 2. Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan cara melakukan perbandingan standar perilaku kerja dalam jabatan. Penilaian dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan berdasarkan melalui penilaian rekan kerja maupun dari bawahan langsung. Atribut-atribut perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. Orientasi pelayanan
- b. Komitmen kerja
- c. Inisiatif kerja
- d. Kerja sama
- e. Kepemimpinan

Dalam penelitian ini pengukuran kinerja menggunakan atribut orientasi pelayanan, komitmen kerja, inisiatif kerja, dan kerja sama.

### 3.4.2. Variabel Bebas/Independen

Variabel bebas ialah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini merupakan unsur-unsur pengendalian internal yang mengacu pada PP Nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah. Symbol dari variabel independen adalah (X). Pengukuran variabel independen menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert adalah suatu alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

- 1 : Sangat Kurang
- 2 : Kurang
- 3 : Cukup
- 4 : Baik
- 5 : Sangat Baik

Sementara variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan pengendalian (X1)

Variabel yang pertama adalah lingkungan pengendalian. Dalam penelitian ini lingkungan pengendalian menggunakan atribut-atribut sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 4 yang terdiri dari 8 atribut. Adapun atribut-atribut tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Penegakan nilai integritas dan etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi

- c. Kepemimpinan yang kondusif
- d. Membuat struktur organisasi yang memenuhi kebutuhan
- e. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab
- f. Mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan pengembangan sumber daya manusia
- g. Perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
- h. hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.

Dalam penelitian ini atribut yang digunakan untuk mengukur kualitas variabel lingkungan pengendalian adalah atribut a,b,d,e.

## 2. Penilaian Risiko (X2)

Variabel yang kedua adalah penilaian risiko. Dalam penelitian ini penilaian risiko menggunakan atribut-atribut sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 13 ayat (2). Adapun atribut-atribut tersebut adalah sebagai berikut :

### a. Identifikasi risiko

Bertujuan untuk menemukan risiko apa yang bisa terjadi dalam kegiatan suatu instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.

### b. Analisis risiko

Analisis risiko digunakan untuk menemukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi. Pimpinan melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam menentukan risiko yang akan diterima. Sehingga nanti bisa mengantisipasi risiko apa yang akan dihadapi.

Dalam penelitian ini atribut yang digunakan untuk mengukur kualitas variabel penilaian risiko adalah atribut a dan b.

### 3. Kegiatan Pengendalian (X3)

Variabel yang ketiga adalah kegiatan pengendalian. Dalam penelitian ini kegiatan pengendalian menggunakan atribut-atribut sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 18 ayat (3). Adapun atribut-atribut tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Review kinerja Pemerintah
- b. Pembinaan SDM
- c. Pengendalian fisik aset
- d. Pengendalian sistem informasi
- e. Penetapan dan meninjau indikator dan ukuran kinerja
- f. Pemisahan fungsi
- g. Otorisasi transaksi dan kejadian penting
- h. Pencatatan tugas dan peristiwa penting yang akurat dan tepat waktu
- i. Pembatasan atas akses atas sumber daya dan pencatatannya
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
- k. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

Dalam penelitian ini atribut yang digunakan untuk mengukur kualitas kegiatan pengendalian adalah atribut a,b,c,e.

### 4. Informasi dan Komunikasi (X4)

Variabel yang keempat adalah informasi dan komunikasi. Dalam penelitian ini variabel informasi dan komunikasi menggunakan atribut-atribut sesuai dengan

PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 42 ayat (2). Adapun atribut-atribut tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Penyediaan dan pemanfaatan berbagai bentuk dan sarana komunikasi
- b. Pengelolaan, pengembangan, dan memperbarui sistem informasi.

Dalam penelitian ini atribut yang digunakan untuk mengukur kualitas variabel lingkungan pengendalian adalah atribut a dan b.

#### 5. Pemantauan (X5)

Variabel yang keempat adalah pemantauan. Dalam penelitian ini pemantauan menggunakan atribut-atribut sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008 pasal 43 ayat (2). Adapun atribut-atribut tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pemantauan yang berkelanjutan
- b. Evaluasi terpisah
- c. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya

Dalam penelitian ini atribut yang digunakan untuk mengukur kualitas variabel lingkungan pengendalian adalah atribut a,b,d,e.

### **3.5. Metode Analisa Data**

#### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1. Uji Validitas Instrumen**

Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Validitas dilakukan dengan cara menghubungkan skor item dengan menggunakan

aplikasi SPSS. Setelah memasukkan angka dari kuisioner, ditemukan nilai dari  $r$  hitung. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item tersebut dianggap valid, begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2013).  $R$  tabel sendiri diketahui setelah melihat tabel distribusi nilai. Sesuai dengan  $N(dt)$  atau banyaknya data yang telah diketahui.

### **3.5.1.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas merupakan hasil dari penelitian dimana terdapat data yang sama dalam waktu yang berbeda. Suatu instrument dikatakan reliabel jika setelah dilakukan uji (manual atau SPSS) didapati hasil yang menyatakan bahwa *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0.6. maka item tersebut dinyatakan reliabel.

## **3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

### **3.5.2.1. 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 (Ghozali, 2013).

### **3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke yang lain. Jika varian residual

pengamatan satu ke yang lain adalah sama maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2005: 105) model regresi yang baik adalah yang sama atau homoskedastisitas atau nerarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Jika probabilitas  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika probabilitas  $< 0.05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.2.3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Sebagaimana diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila uji *KolmogorovSmirnov OneSample* memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ .

### **3.5.3. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan menjelaskan tentang gambaran yang akan diteliti. Tentunya gambaran tersebut disajikan dalam bentuk deskripsi atau penjabaran melalui kalimat-kalimat yang sesuai dengan topik penelitian. Penyajian hasil analisis deskriptif biasanya berupa frekuensi dan presentase, tabulasi silang, berbagai bentuk grafik dan chart. Hasil analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel atau diagram akan mempermudah pembaca.

### **3.5.4. Uji Hipotesis**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2013). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap kinerja karyawan, maka menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus (Priyatno 2010: 124) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Lingkungan Pengendalian

X2 = Penilaian Risiko

X3 = Kegiatan Pengendalian

X4 = Informasi dan Komunikasi

X5 = Pemantauan

*et* = Error Term

#### **3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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).

#### **3.5.4.3. 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). Langkah-langkah melakukan uji t ialah :

1. Menentukan hipotesis

$H_0$ : Variabel independen (X) secara individu tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

$H_a$ : Variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 10% ( $\alpha=0,1$ ).

3. Menentukan signifikansi

a. Nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

b. Nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak,

4. Membuat kesimpulan

Apabila  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu. Apabila  $t_{hitung} >$

table maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu.

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

Ghozali (2012:98) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau independent mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen. Apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka berarti variabel independent memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
  - a.  $H_0$ : Semua variabel independent (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).
  - b.  $H_a$ : Semua variabel independent (X) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 10% ( $\alpha=0,01$ )
3. Menentukan signifikansi
  - a. Nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Nilai signifikansi  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
4. Membuat kesimpulan
  - a. Apabila F hitung memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- b. Apabila F hitung memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak Artinya variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Pengumpulan Data

Responden pada penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten baik pegawai asn dan non asn. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada para pegawai sesuai dengan kriteria. Pengiriman kuisioner dilakukan pada Senin, 20 Desember 2021. Sedangkan pengambilan kuesioner dilakukan pada Kamis, 24 Desember 2021. Hasil penyebaran dan pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data**

Kuesioner	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang dikirim	46	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali	46	100%
Kuesioner yang diolah	46	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa kuesioner yang dikirim berjumlah 46 dan kuesioner yang kembali juga 46 sehingga presentasinya adalah 100%. Sedangkan data yang diolah adalah sebanyak 46 atau dengan presentase 100%. Pengalahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

#### 4.2. Demografi Responden

Demografi responden ini menggambarkan responden yang telah mengisi kuesioner dan diukur menggunakan skala nominal yang menunjukkan jumlah

frekuensi dan persentase. Hasil penelitian ini akan menghasilkan demografi responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan dalam bekerja.

#### 4.2.1. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Data demografi berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi laki-laki dan perempuan. Data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki-laki	17	36,96 %
Perempuan	29	63,04 %
Total	46	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden berjumlah 46 orang. Terdiri dari 17 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 36,96 % dan 29 orang berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 63,04%.

#### 4.2.2. Demografi Berdasarkan Usia

Data demografi berdasarkan usia dibagi menjadi empat kategori. Data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Demografi Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase
21-30	27	58,70 %
31-40	8	17,39 %
41-50	8	17,39 %
51-60	3	6,52 %
Total	46	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden berjumlah 46 orang. Dengan rincian yang memiliki usia 21-30 sebanyak 27 orang atau 58,70%, usia 31-40 sebanyak 8 orang atau 17,39%, usia 41-50 sebanyak 8 orang atau 17,39%, usia 51-60 sebanyak 3 orang atau 6,52%.

#### 4.2.3. Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data demografi berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi empat kategori. Data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase
SMA	7	15,22 %
D3	8	17,39 %
S1	23	50,00 %
S2	8	17,39 %
Total	46	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden berjumlah 46 orang. Terdiri dari yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 15,22%, D3 sebanyak 8 orang atau 17,39%, S1 sebanyak 23 orang atau 50,00%, S2 sebanyak 8 orang atau 17,39%.

#### 4.2.4. Demografi Berdasarkan Jabatan

Data demografi berdasarkan jabatan dibagi menjadi lima kategori. Data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Demografi Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentase
Kepala Sub Bagian	3	6,52 %
Kepala Bidang	1	2,17 %
Kepala Seksi	5	10,87 %
Staf	25	32,61 %
Tenaga Harian Lepas	22	47,83 %
Total	46	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden berjumlah 46 orang. Dengan rincian yang mempunyai jabatan Kepala Sub Bagian sebanyak 3 orang atau 6,52%, Kepala Bidang 1 orang atau 2,17%, Kepala Seksi sebanyak 5 orang atau 10,87%, Staf sebanyak 25 orang atau 32,61% dan Tenaga Harian Lepas sebanyak 22 orang atau 47,83%.

#### **4.3. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu data meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata serta standar deviasi dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Devia tion
Lingkungan Pengendalian	46	23	45	37.11	4.398

Penilaian Risiko	46	11	25	19.76	3.212
Kegiatan Pengendalian	46	15	30	24.15	3.596
Informasi dan Komunikasi	46	10	20	17.02	2.436
Pemantauan	46	9	20	16.00	2.667
Kinerja Karyawan	46	44	75	63.85	6.690
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

#### 4.4. Uji Kualitas Data

##### 4.4.1. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Validitas dilakukan dengan cara menghubungkan skor item dengan menggunakan aplikasi SPSS. Setelah memasukkan angka dari kuisioner, ditemukan nilai dari r hitung. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dianggap valid, begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini jumlah responden atau N=46, dengan batas signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0.0291. Hasil uji validitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 5. Ringkasan hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	1	0.646	0.291	Valid
	2	0.680	0.291	Valid
	3	0.724	0.291	Valid



	4	0.694	0.291	Valid
	5	0.753	0.291	Valid
	6	0.630	0.291	Valid
	7	0.761	0.291	Valid
	8	0.733	0.291	Valid
	9	0.684	0.291	Valid
Penilaian Risiko (X2)	1	0.858	0.291	Valid
	2	0.831	0.291	Valid
	3	0.874	0.291	Valid
	4	0.920	0.291	Valid
	5	0.746	0.291	Valid
Kegiatan Pengendalian (X3)	1	0.683	0.291	Valid
	2	0.874	0.291	Valid
	3	0.744	0.291	Valid
	4	0.764	0.291	Valid
	5	0.758	0.291	Valid
	6	0.781	0.291	Valid
Informasi dan Komunikasi (X4)	1	0.882	0.291	Valid
	2	0.880	0.291	Valid
	3	0.856	0.291	Valid
	4	0.757	0.291	Valid
Pemantauan (X5)	1	0.878	0.291	Valid
	2	0.889	0.291	Valid
	3	0.896	0.291	Valid

	4	0.808	0.291	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.718	0.291	Valid
	2	0.657	0.291	Valid
	3	0.636	0.291	Valid
	4	0.585	0.291	Valid
	5	0.838	0.291	Valid
	6	0.843	0.291	Valid
	7	0.704	0.291	Valid
	8	0.774	0.291	Valid
	9	0.691	0.291	Valid
	10	0.710	0.291	Valid
	11	0.800	0.291	Valid
	12	0.763	0.291	Valid
	13	0.695	0.291	Valid
	14	0.721	0.291	Valid
	15	0.713	0.291	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.7 di atas diketahui nilai r-hitung berada dalam kisaran antara 0.585 – 0.920, sedangkan nilai r-tabel adalah 0.291. Jadi dari hasil uji di atas nilai r-hitung > r-tabel atau r-hitung > 0.291. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen yang meliputi Lingkungan Pengendalian (X1), Penilaian Risiko (X2), Kegiatan Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4), Pemantauan (X5) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.4.2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas merupakan hasil dari penelitian dimana terdapat data yang sama dalam waktu yang berbeda. Suatu instrument dikatakan reliabel jika setelah dilakukan uji (manual atau SPSS) didapati hasil yang menyatakan bahwa *Cronbach Alpha* > 0.6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 6. Ringkasan hasil uji realibilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Realibilitas Data**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.867	0.6	Reliabel
Penilaian Risiko (X2)	0.900	0.6	Reliabel
Kegiatan Pengendalian (X3)	0.857	0.6	Reliabel
Informasi dan Komunikasi (X4)	0.866	0.6	Reliabel
Pemantauan (X5)	0.891	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.8 di atas hasil nilai *Cronbach Alpha* Lingkungan Pengendalian (X1) 0.867, Penilaian Risiko (X2) 0.900, Kegiatan Pengendalian (X3) 0.857, Informasi dan Komunikasi (X4) 0.866, Pemantauan (X5) 0.891, dan Kinerja

Karyawan 0.934 sehingga nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1. 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 (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Ringkasan hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Data**

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.316	3.168	Tidak terjadi
Penilaian Risiko (X2)	0.273	3.669	Tidak terjadi
Kegiatan Pengendalian (X3)	0.334	2.995	Tidak terjadi
Informasi dan Komunikasi (X4)	0.533	1.876	Tidak terjadi
Pemantauan (X5)	0.295	3.392	Tidak terjadi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan Pengendalian (X1) memiliki nilai *tolerance* 0.316 dan VIF 3.168, Penilaian Risiko (X2) memiliki nilai *tolerance* 0.273 dan VIF 3.669, Kegiatan Pengendalian (X3)

memiliki nilai *tolerance* 0.334 dan VIF 2.995, Informasi dan Komunikasi (X4) memiliki nilai *tolerance* 0.533 dan VIF 1.876, Pemantauan (X5) memiliki nilai *tolerance* 0.295 dan VIF 3.392 sehingga nilai *tolerance value*  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian. Tidak terjadi gejala multikolinearitas artinya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Yang berarti tidak menyebabkan efek tingginya variabel pada sampel. Karena jika itu terjadi akan menyebabkan standard error yang besar.

#### **4.5.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke yang lain. Jika varian residual pengamatan satu ke yang lain adalah sama maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2005: 105) model regresi yang baik adalah yang sama atau homoskedastisitas atau berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas  $> 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika probabilitas  $< 0.05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X1)	0.710	Tidak terjadi
Penilaian Risiko (X2)	0.727	Tidak terjadi
Kegiatan Pengendalian (X3)	0.858	Tidak terjadi
Informasi dan Komunikasi (X4)	0.826	Tidak terjadi
Pemantauan (X5)	0.204	Tidak terjadi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Lingkungan Pengendalian (X1) 0.710, Penilaian Risiko (X2) 0.727, Kegiatan Pengendalian (X3) 0.858, Informasi dan Komunikasi (X4) 0.826, Pemantauan (X5) 0.203 sehingga diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas. Artinya bahwa dalam model regresi ini varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap sehingga tidak terjadi penyimpangan.

#### **4.5.3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Sebagaimana diketahui, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila uji *KolmogorovSmirnov OneSample* memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ . Hasil uji normalitas menggunakan

SPSS dapat dilihat pada lampiran 7. Ringkasan hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai Residual</b>
Test Statistic	0.071
Signifikansi	0.200

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah 0.200 yang berarti nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Data penelitian berdistribusi normal bisa diasumsikan bahwa data diambil dari populasi normal. Artinya tidak ada perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan normal baku.

#### **4.6. Uji Hipotesis**

##### **4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Ringkasan hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.457	5.778		3.194	.003
Lingkungan Pengendalian	0.531	0.262	.349	2.030	.049
Penilaian Risiko	0.155	0.385	.074	.401	.690
Kegiatan Pengendalian	0.104	0.311	.056	.334	.740
Informasi dan Komunikasi	1.075	0.363	.392	2.958	.005
Pemantauan	0.113	0.446	.045	.254	.801

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *constant* sebesar 18.457, Lingkungan Pengendalian (X1) sebesar 0.531, Penilaian Risiko (X2) sebesar 0.155, Kegiatan Pengendalian (X3) sebesar 0.104, Informasi dan Komunikasi (X4) sebesar 1.075, Pemantauan (X5) sebesar 0.113. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18.457 + 0.531X1 + 0.155X2 + 0.104X3 + 1.075X4 + 0.113X5 + e$$

Penjelasan rumus di atas adalah sebagai berikut :

1. Koefisien nilai konstanta bernilai positif sebesar 18.457. Ini berarti apabila variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan sama dengan nol maka kinerja karyawan naik sebesar 18.457.



2. Variabel lingkungan pengendalian memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.531. Ini berarti ketika ada peningkatan lingkungan pengendalian sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.531.
3. Berdasarkan analisis tabel 4.12 variabel penilaian risiko memiliki koefisien regresi sebesar 0.155 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti variabel penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan analisis tabel 4.12 variabel kegiatan pengendalian memiliki koefisien regresi sebesar 0.104 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti variabel kegiatan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel informasi dan komunikasi memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 1.075. Ini berarti ketika ada peningkatan lingkungan pengendalian sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.
6. Berdasarkan analisis tabel 4.12 variabel pemantauan memiliki koefisien regresi sebesar 0.113 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti variabel pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2. Uji $R^2$ (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). Hasil uji SPSS  $R^2$  dapat dilihat pada lampiran 8. Ringkasan hasil uji  $R^2$  adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
0.792	0.626	0.580	4.337

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.580. Berarti variabel independent mempengaruhi variabel dependen sebesar 58%. Artinya variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko , Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 58%. Sedangkan sisanya atau sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (variabel lain di luar penelitian ini.)

#### **4.6.3. 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 42 (Ghozali, 2013). Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  berarti terjadi hubungan secara parsial antara variabel yang diuji. Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Ringkasan hasil uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	$\alpha$	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian	2.030	2.021	0.049	0.05	H1 diterima
Penilaian Risiko	0.401	2.021	0.690	0.05	H2 ditolak
Kegiatan Pengendalian	0.334	2.021	0.740	0.05	H3 ditolak
Informasi dan Komunikasi	2.958	2.021	0.005	0.05	H4 diterima
Pemantauan	0.254	2.021	0.801	0.05	H5 ditolak

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.14, maka penjelasan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.049 dan nilai t hitung sebesar 2.030. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.030 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H1 diterima.
2. Dari hasil di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.690 dan nilai t hitung sebesar 0.401. Karena  $0.690 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.401 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H2 ditolak.
3. Dari hasil di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.774 dan nilai t hitung sebesar 0.334. Karena  $0.774 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.334 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H3 ditolak.

4. Dari hasil di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.958. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.958 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H4 diterima.
5. Dari hasil di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.801 dan nilai t hitung sebesar 0.254. Karena  $0.801 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.254 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H5 ditolak.

#### 4.6.4. Uji F

Ghozali (2012:98) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas atau independent mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen. Apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka berarti variabel independent memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F menggunakan SPSS dapat dilihat pada lampiran 8. Ringkasan hasil uji F adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1261.704	5	252.341	13.418	.000
Residual	752.231	40	18.806		
Total	2013.935	45			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021.

Dari hasil uji tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13.418 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Pengendalian,

Penilaian Risiko , Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7. Pembahasan**

##### **4.7.1. Hubungan Lingkungan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan pengendalian sebesar 0.049 dan nilai t hitung sebesar 2.030. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.030 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa  $H_1$  diterima. Sementara nilai koefisien regresi diperoleh nilai sebesar 0.531 yang berarti ketika ada peningkatan lingkungan pengendalian sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.531.

Lingkungan pengendalian menurut COSO adalah standar, proses, dan struktur yang menjadi dasar untuk mengimplementasikan pengendalian internal di setiap organisasi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Lingkungan pengendalian sangatlah penting bagi kenyamanan karyawan dalam melakukan kerjanya. Lingkungan pengendalian juga menjadi fondasi awal dalam suatu sistem pengendalian internal. Semakin baik lingkungan pengendalian diterapkan dalam organisasi tentu dapat meningkatkan kenyamanan dan juga kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) dan Shoimah (2015) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2. Hubungan Penilaian Risiko Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel penilaian risiko sebesar 0.690 dan nilai t hitung sebesar 0.401. Karena  $0.690 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.401 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H2 ditolak. Sementara nilai koefisien regresi sebesar 0.155 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya identifikasi risiko dan analisis risiko untuk menentukan dampak yang bisa terjadi. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner berdasarkan item pertanyaan, instansi kurang melakukan identifikasi risiko dan analisis risiko dalam upaya menentukan dampak dan antisipasi risiko yang terjadi. Sehingga penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) yang menunjukkan bahwa variabel penilaian risiko tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3. Hubungan Kegiatan Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel kegiatan pengendalian sebesar 0.774 dan nilai t hitung sebesar 0.334. Karena  $0.774 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.334 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H3 ditolak. Sementara nilai koefisien regresi sebesar 0.104 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kegiatan pengendalian

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kegiatan pengendalian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena instansi kurang melakukan perbandingan kinerja dengan tolak ukur kinerja yang ditetapkan. Instansi kurang melakukan perbandingan kinerja dengan tolak ukur kinerja yang ditetapkan yang sebenarnya bisa membantu memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin pada hasil kuesioner berdasarkan item pertanyaan. Sehingga pada penelitian ini penilaian risiko tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayarani (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kegiatan pengendalian tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.4. Hubungan Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel informasi dan komunikasi sebesar 0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.958. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.958 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa H4 diterima. Sementara nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 1.075. Ini berarti ketika ada peningkatan lingkungan pengendalian sebesar satu maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.

Menurut COSO, informasi diperlukan oleh organisasi agar fungsi pengendalian internal dapat berjalan dengan baik. Pimpinan wajib mengkomunikasikan informasi dengan benar dan tepat. Sebelum mengkomunikasikan, pemimpin juga harus mencatat dan mengidentifikasi informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Sedangkan komunikasi adalah proses berulang dan berkesinambungan untuk memperoleh, berbagi, dan memberikan informasi dalam organisasi (Halim, 2008 dalam Listiana, 2017). Informasi penting dalam upaya pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, sedangkan komunikasi penting untuk menyampaikan informasi kepada orang lain



yang bermanfaat untuk kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi. Karena informasi dan komunikasi sudah berjalan dengan baik sehingga pada penelitian ini informasi dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2015) Shoimah (2015) dan Ervina (2019) yang menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.5. Hubungan Pemantauan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menggunakan analisis berganda menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada uji F, yang berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansi variabel pemantauan sebesar 0.801 dan nilai t hitung sebesar 0.254. Karena  $0.801 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.254 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diketahui bahwa  $H_5$  ditolak. Sementara nilai koefisien regresi sebesar 0.113 dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena instansi kurang melakukan evaluasi dan revidi sendiri karena mungkin sudah ada aplikasi yang dapat melihat hasil kinerja karyawan. Menurut informasi yang didapatkan, faktor lain juga karena saat ini Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten untuk saat ini masih rangkap jabatan. Jadi pelaksanaan

pemantauan menjadi kurang maksimal karena Kepala Dinas harus memperhatikan dua instansi sekaligus. Sehingga dalam penelitian ini pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) yang menunjukkan bahwa variabel pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian internal ini meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.049 dan nilai t hitung sebesar 2.030. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.030 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.690 dan nilai t hitung sebesar 0.401. Karena  $0.690 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.401 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penilaian risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kegiatan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.774 dan nilai t hitung sebesar 0.334. Karena  $0.774 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.334 < 2.021$ )

maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.958. Karena  $0.049 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $2.958 > 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0.801 dan nilai t hitung sebesar 0.254. Karena  $0.801 > 0.05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0.254 < 2.021$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian hanya menggunakan sampel yang relatif kecil dengan jumlah 46, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil ketika sampel bisa berjumlah seluruh pegawai.
2. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan oleh peneliti dan diisi oleh responden sesuai dengan keadaan sebenarnya. Tetapi memungkinkan terjadi adanya pengisian kuesioner dilakukan secara acak yang tentunya di luar kendali peneliti.

3. Dalam penelitian ini peneliti kurang menjelaskan terkait bahasa dalam kuisisioner yang kurang jelas sehingga responden agak sulit untuk memahami.
4. Dalam penelitian ini Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 58%. Artinya masih ada sebesar 42% bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **5.3. Saran**

Dalam penelitian ini terdapat saran-saran baik bagi instansi maupun bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Instansi**

Diketahui bahwa variabel penilaian risiko, kegiatan pengendalian, dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengendalian internal belum cukup baik. Maka dari itu, instansi harus lebih meningkatkan pengendalian internal agar berjalan lebih baik lagi. Dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan perlu meningkatkan penilaian risiko dalam kegiatan instansi karena dengan adanya penilaian risiko tentu bisa mendeteksi dan mengantisipasi jika terjadi adanya risiko dalam kegiatan instansi.

- b. Pimpinan perlu meningkatkan kegiatan pengendalian karena ini menjadi inti dalam pengendalian internal sehingga sangat penting untuk ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Pimpinan perlu meningkatkan pemantauan karena pemantauan ini bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemantauan yang baik tentu karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya dapat meningkatkan atau menambah sampel agar lebih banyak, karena semakin banyak sampel maka akan semakin baik hasilnya.
  - b. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
  - c. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami dalam penulisan atau pembuatan kuisisioner.
  - d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain selain kuesioner misalnya dengan wawancara, karena semakin banyak metode yang digunakan hasil penelitian akan semakin akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. (2008). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*, Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Ayudila, G. P. (2019). *Apa Indikator Penilaian Kinerja PNS? Ini Jawabannya*. Retrieved from Woke.id: <https://www.woke.id/indikator-penilaian-kinerja-pns/>
- Basri, A. F. M. & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Binilang, N.N., Massie, J.D., & Ogi, I. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1433-1439.
- COSO, (2013). *Internal Control-Integrated Framework*. North Carolina: COSO.
- Dewi, S. P. (2012). 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.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(9).

- Listiana, Ika. (2017). Pengaruh System Informasi Akuntansi, System Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri). *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Surakarta.
- Maharani, F. L. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, Vol. 13 No. 2 .
- Manis, S. (2017, November 13). *Pengertian Pengendalian Intern, Tujuan, Komponen dan Unsur Pengendalian Intern Menurut Para Ahli Lengkap*. Retrieved from Pelajaran co.id: <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-pengendalian-intern-tujuan-komponen-dan-unsur-pengendalian-intern-menurut-para-ahli/>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayarani, E. I., Santoso, A. D. D., Riyandaru, G. B., & Wardayati, S. M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember. *UNEJ e-Proceeding*, 158-168.
- Meiryani. (Agustus, 2021 06). *MEMAHAMI UJI MULTIKOLINEARITAS DALAM MODEL REGRESI* . Retrieved from Accountingbinus: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dalam-model-regresi/>
- Oktarina, L. (2014). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Keuangan Rumah Sakit Tanjungpinang dan Bintan. *Jurnal Umrah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, file:///C:/Users/ACER/Downloads/PP%20Nomor%2030%20Tahun%202019.pdf
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, [http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sakd/files/PP60Tahun2008\\_SPIP.pdf](http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/sakd/files/PP60Tahun2008_SPIP.pdf)
- Raharjo, S. (2014). *Olah Data Dengan SPSS*. Retrieved from SPSS Indonesia: <https://www.spssindonesia.com/2019/05/uji-linearitas-grafik-scatter-plot-spss.html>
- Rahmah, N. (n.d.). *Definisi dan Unsur-Unsur SPIP* . Retrieved from Pengadaan: <https://www.pengadaanbarang.co.id/2019/12/spip-adalah.html>



- Rahman, E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Sumedang). *Jurnal STIE*.
- Rifan, A. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi . *Jurnal GOVERNANSI*, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138,, Volume 5 Nomor 2.
- Shoimah, S. Lailis. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Jember. *Jurnal Jurusan Akuntansi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40-53.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taradipa, P. S. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Kendari. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2 No. 1. Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo.
- Tunggal, A. W. (2013). *Pengendalian Internal Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan*. Jakarta : PT. Harvarindo.
- Yuhanis Ladewi. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Kajian Akuntansi* Vol. 21 No.1 Maret pp:99-107.
- Yuwannita, A., & Ariani, N. E. (2016). Analisis Hubungan Pengendalian Internal Versi COSO Terhadap Indikasi Kecurangan Laporan Keuangan Pada Bitul Qiradh Anggota Pusat Koperasi Syariah Nanggroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*. Vol.1 No.1.199-209.



# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Surat Ijin Penelitian

	<b>FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA</b>	Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja Ringroad Utara, Condong Catur, Depok Semarang, Yogyakarta 55283 T. (0274) 881546, 883087, 885376; F. (0274) 882589 E. <a href="mailto:fece@iain.ac.id">fece@iain.ac.id</a> W. <a href="http://www.iain.ac.id">www.iain.ac.id</a>
---	--	--

Nomor : 3105/DEK/10/Div.URT/XII/2021  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Kepala Bappeda Kabupaten Klaten

*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 : Ananda Haquinata Kusuma  
No. Mahasiswa : 18312155  
Tempat/Tanggal Lahir : Semarang / 10 Mei 2000  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Perum.Glodogan Indah Blok B No.544 A

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

**"Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten"**

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, 21 Desember 2021

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



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH  
Jalan Pemuda Nomor 294 Gedung II Lt. 2 Telp ( 0272 ) 321046 Psw 314-318 Faks. 328730 Kode Pos  
57424  
K L A T E N

Nomor : 070/639/31 Klaten, 22 Desember 2021  
Lampiran : - Kepada Yth:  
Perihal : Ijin Penelitian Ka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan  
Sipil Kab. Klaten

Di –  
KLATEN

Menunjuk Surat dari Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor 2132.1/C.8-III/FIK/I/2021 Perihal Ijin Penelitian. Dengan Hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara pimpin akan dilaksanakan penelitian oleh:

Nama : Ananda Haquinata Kusuma  
Alamat : Klaten  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Penanggung Jawab : Sugeng Indardi, Drs., MBA.  
Judul/Topik : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja  
Karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Klaten  
Jangka Waktu : 3 Bulan (22 Desember 2021 – 22 Maret 2022)  
Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa *Hard Copy* dan *Soft Copy* ke  
Bidang PPPE BAPPEDA Kabupaten Klaten

Demikian besar harapan kami, agar saudara berkenan memberikan bantuan seperlunya.  
Terimakasih

An. BUPATI KLATEN  
Kepala BAPPEDA  
Kabid PPPE



M Umar Sud S Hut, MPP, M Eng  
Penata Tingkat I  
NIP. 19810205 200604 1 001

**Tembusan** Disampaikan Kepada :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
2. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
3. Yang Bersangkutan
4. Arsip

**Lampiran 2**  
**Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pemenuhan kewajiban sebagai mahasiswa Universitas Islam Indonesia, saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten”. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data Dengan ini saya :

Nama : Ananda Haquinata Kusuma

NIM : 18312155

Program Studi : S1 Akuntansi

Mengajukan permohonan pengisian kuesioner penelitian saya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu selama bekerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten. Data ini semata-mata hanya digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat permohonan ini saya susun, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu akan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Ananda Haquinata Kusuma



### A. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomer dengan memilih satu dari 5 alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (  $\surd$  ) pada kolom yang telah disiapkan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.
3. Alternatif jawaban menggunakan 5esame Skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut :
  - 1 : Sangat Kurang
  - 2 : Kurang
  - 3 : Cukup
  - 4 : Baik
  - 5 : Sangat Baik
4. Jawablah semua pertanyaan dengan tanpa ada yang terlewati.

### A. Identitas Responden

Nama : ..... (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Laki – laki / Perempuan

Usia : ..... Tahun

Jabatan/posisi : .....

Pend. Terakhir: .....

Lama bekerja : .....

## Daftar Pertanyaan

### Pengendalian Internal

No	Pernyataan	Skala Likert Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>Lingkungan Pengendalian</b>						
<i>Atribut 1 : Penegakan Integritas dan Nilai Etika</i>						
1	Pimpinan memiliki komitmen terhadap penegakan integritas dan nilai etika					
2	Pimpinan menyusun dan menerapkan aturan perilaku berdasarkan kode etik dalam bekerja					
3	Pimpinan menegakkan disiplin atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur					
<i>Atribut 2 : Komitmen terhadap kompetensi</i>						
4	Pimpinan menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi sesuai masing-masing posisi					
5	Pimpinan menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan untuk membantu pegawai mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pekerjaannya					
<i>Atribut 3 : Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan</i>						
6	Pembentukan struktur organisasi sesuai dengan ukuran dan sifat kegiatan instansi					
7	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi berkaitan dengan perubahan lingkungan					
<i>Atribut 4 : Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab</i>						



8	Pendelegasian wewenang kepada pegawai dilakukan secara tepat sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya					
9	Pegawai yang diberi wewenang sesuai tanggung jawabnya dapat memahami terkait dengan pelaksanaan SPIP					
<b>Penilaian Risiko</b>						
<i>Atribut 1 : Identifikasi Risiko</i>						
10	Identifikasi risiko dilakukan dengan mekanisme memadai untuk menilai risiko baik dari faktor internal maupun eksternal					
11	Melakukan penilaian atas faktor lain yang dapat meningkatkan risiko					
<i>Atribut 2 : Analisis Risiko</i>						
12	Instansi melakukan analisis risiko untuk menentukan dampak dari hasil identifikasi risiko					
13	Instansi melakukan analisis risiko sebagai dasar untuk antisipasi dan pengelolaan risiko					
14	Pimpinan menggunakan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima					
<b>Kegiatan Pengendalian</b>						
<i>Atribut 1 : Reviu atas kinerja instansi</i>						
16	Membandingkan kinerja dengan tolak ukur kinerja yang ditetapkan					
<i>Atribut 2 : Pembinaan sumber daya manusia</i>						
17	Pimpinan menjelaskan tentang visi, misi, tujuan, nilai serta strategi instansi kepada pegawai					
18	Pimpinan menyusun strategi pembinaan sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi					
<i>Atribut 3 : Pengendalian fisik atas asset</i>						

19	Pimpinan mengkomunikasikan rencana identifikasi, kebijakan, dan prosedur pengamanan fisik kepada seluruh pegawai					
<i>Atribut 4 : Penetapan dan reuiu indikator serta pengukuran kinerja</i>						
20	Pimpinan menetapkan ukuran dan indikator kinerja					
21	Pimpinan melakukan evaluasi atas faktor penilaian pengukuran kinerja					
<b>Informasi dan Komunikasi</b>						
<i>Atribut 1 : Penyediaan dan pemanfaatan berbagai bentuk dan sarana komunikasi</i>						
22	Pimpinan menyediakan berbagai bentuk sarana komunikasi					
23	Pegawai memanfaatkan berbagai bentuk sarana komunikasi dengan baik					
<i>Atribut 2 : Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi</i>						
24	Pimpinan melakukan pengelolaan, pengembangan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus					
25	Pimpinan mengkomunikasikan informasi dengan tepat dan memastikan pegawai memahaminya					
<b>Pemantauan</b>						
<i>Atribut 1 : Pemantauan berkelanjutan</i>						
26	Pimpinan melakukan pemantauan berkelanjutan terkait dalam pelaksanaan tugas					
26	Instansi melakukan evaluasi terpisah dengan cara penilaian sendiri, reuiu, dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern					
<i>Atribut 2 : Evaluasi terpisah</i>						
27	Instansi melakukan evaluasi atas kekurangan pengendalian internal					

<i>Atribut 3 : Tindak lanjut hasil audit dan reviu lainnya</i>						
28	Pimpinan melakukan tindak lanjut hasil audit dan reviu lainnya sesuai dengan rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya yang telah ditetapkan					

### Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skala Likert Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target					
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan melebihi target					
<b>Kualitas</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cermat sesuai dengan yang diharapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan fokus dan konsentrasi penuh					
5	Saya mempunyai pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan					
<b>Waktu</b>						
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target					
7	Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
<b>Orientasi Pelayanan</b>						
8	Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat					

9	Saya berusaha meningkatkan pelayanan kepada masyarakat 90esame90ing sebelum-sebelumnya					
<b>Komitmen</b>						
10	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan					
11	Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dan siap untuk menanggung resikonya					
<b>Inisiatif Kerja</b>						
12	Saya terbiasa mengajukan inisiatif dan gagasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
<b>Kerja sama</b>						
13	Saya dapat membangun hubungan baik dengan 90esame rekan kerja					
14	Saya dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya mampu memberikan dan menerima kritik dan saran yang membangun dengan rekan kerja					

### Lampiran 3

#### Tabulasi Data

##### 1. 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	
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	39
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
8	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
10	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
11	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
14	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
15	4	3	5	4	5	4	4	5	4	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	1	2	5	1	2	5	4	4	5	29
18	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
21	3	3	3	4	4	4	4	5	4	34
22	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
23	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
24	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40

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

## 2. Variabel Penilaian Risiko

No	Penilaian Risiko (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	5	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25

6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	5	23
8	5	4	5	5	5	24
9	3	3	4	4	4	18
10	4	3	3	3	5	18
11	3	3	3	3	4	16
12	4	4	5	5	5	23
13	4	3	3	3	3	16
14	4	3	3	3	5	18
15	4	3	5	5	4	21
16	4	3	4	4	4	19
17	2	2	3	2	4	13
18	3	4	3	4	3	17
19	4	3	3	3	3	16
20	4	4	3	3	4	18
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	4	5	5	24
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	4	5	22
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	2	2	2	2	3	11
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21
34	4	5	4	4	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

37	4	4	3	3	3	17
38	4	4	3	3	3	17
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	4	4	23
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	5	21
45	4	5	4	4	4	21
46	4	4	4	4	5	21

### 3. Variabel Kegiatan Pengendalian

No	Kegiatan Pengendalian (X3)						Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	4	4	3	3	22
2	4	3	3	3	4	4	21
3	4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	5	4	4	4	26
7	1	4	5	5	4	5	24
8	4	5	5	4	4	4	26
9	3	4	4	4	4	4	23
10	5	5	3	5	4	4	26
11	5	5	5	3	4	3	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	4	4	3	3	3	20
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	3	4	3	5	21



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

44	4	4	5	4	4	4	25
45	3	5	5	4	5	4	26
46	4	4	4	4	5	4	25

4. Variabel Informasi dan Komunikasi

No	Informasi dan Komunikasi (X4)				Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	
1	4	3	5	3	15
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	4	18
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	3	4	3	3	13
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	3	3	4	3	13
15	3	4	4	5	16
16	4	5	4	4	17
17	4	4	5	4	17
18	3	4	3	3	13
19	4	4	4	4	16
20	4	5	4	4	17
21	3	4	4	5	16

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

## 5. Variabel Pemantauan

No	Pemantauan (X5)				Total
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	
1	3	3	4	3	13
2	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	17
4	5	5	4	4	18
5	5	5	5	4	19
6	4	4	4	3	15
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	3	15
10	5	4	3	5	17
11	3	3	3	3	12
12	5	5	5	5	20
13	4	3	3	3	13
14	3	3	3	3	12
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	2	1	2	4	9
18	3	4	3	3	13
19	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	16
21	5	4	4	4	17
22	5	4	5	5	19
23	4	5	5	5	19
24	5	4	5	4	18
25	4	4	4	4	16
26	4	5	5	5	19
27	4	3	3	4	14
28	4	5	4	4	17

29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	4	3	3	3	13
32	4	4	4	4	16
33	5	5	4	5	19
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	3	3	14
38	4	4	3	3	14
39	5	4	5	4	18
40	5	4	4	4	17
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	5	4	4	5	18
45	5	4	4	4	17
46	4	3	4	4	15

6. Variabel Kinerja Karyawan

NO	Kinerja Karyawan (Y)															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	68
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	64
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	70
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72

9	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	63
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67
11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	67
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	63
15	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	65
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	69
17	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	59
18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	53
19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	54
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	67
24	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	68
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
27	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	53
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
30	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	65
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
32	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
34	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62

37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	63
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	67
39	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	71
41	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
45	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	64
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60



## Lampiran 4

### Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Pengendalian	46	23	45	37.11	4.398
Penilaian Risiko	46	11	25	19.76	3.212
Kegiatan Pengendalian	46	15	30	24.15	3.596
Informasi dan Komunikasi	46	10	20	17.02	2.436
Pemantauan	46	9	20	16.00	2.667
Kinerja Karyawan	46	44	75	63.85	6.690
Valid N (listwise)	46				





## Lampiran 5

### Uji Validitas

#### 1. Lingkungan Pengendalian

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.730**	.305*	.646**	.409**	.065	.203	.388**	.200	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.000	.005	.669	.175	.008	.183	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.730**	1	.336*	.677**	.423**	.119	.409**	.289	.261	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.000	.003	.430	.005	.052	.080	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.305*	.336*	1	.193	.540**	.475**	.583**	.529**	.571**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.039	.023		.200	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.646**	.677**	.193	1	.489**	.305*	.531**	.351*	.200	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.200		.001	.039	.000	.017	.182	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.409**	.423**	.540**	.489**	1	.411**	.578**	.471**	.373*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000	.001		.005	.000	.001	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.065	.119	.475**	.305*	.411**	1	.615**	.531**	.595**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.669	.430	.001	.039	.005		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.203	.409**	.583**	.531**	.578**	.615**	1	.465**	.550**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.175	.005	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.388**	.289	.529**	.351*	.471**	.531**	.465**	1	.593**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.008	.052	.000	.017	.001	.000	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.200	.261	.571**	.200	.373*	.595**	.550**	.593**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.183	.080	.000	.182	.011	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.646**	.680**	.724**	.694**	.753**	.630**	.761**	.733**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

## 2. Penilaian Risiko

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.766**	.627**	.712**	.537**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.766**	1	.590**	.695**	.436**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.627**	.590**	1	.872**	.607**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.712**	.695**	.872**	1	.604**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.537**	.436**	.607**	.604**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.858**	.831**	.874**	.920**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

### 3. Kegiatan Pengendalian

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.555**	.338*	.380**	.442**	.372*	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.009	.002	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.555**	1	.759**	.584**	.586**	.553**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.338*	.759**	1	.419**	.497**	.455**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.004	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.380**	.584**	.419**	1	.447**	.630**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.004		.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.442**	.586**	.497**	.447**	1	.594**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	.372*	.553**	.455**	.630**	.594**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.001	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.683**	.874**	.744**	.764**	.758**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

#### 4. Informasi dan Komunikasi

##### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.758**	.723**	.444**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46
X4.2	Pearson Correlation	.758**	1	.598**	.594**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X4.3	Pearson Correlation	.723**	.598**	1	.585**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X4.4	Pearson Correlation	.444**	.594**	.585**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.882**	.880**	.856**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

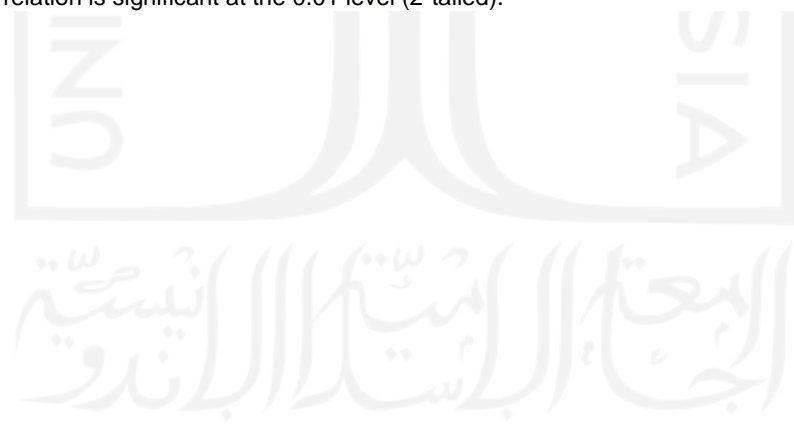


## 5. Pemantauan

### Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	TOTAL
X5.1	Pearson Correlation	1	.721**	.694**	.630**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X5.2	Pearson Correlation	.721**	1	.772**	.569**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X5.3	Pearson Correlation	.694**	.772**	1	.639**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X5.4	Pearson Correlation	.630**	.569**	.639**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
TOTAL	Pearson Correlation	.878**	.889**	.896**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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



## 6. Kinerja Karyawan

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOT AL
Y1	Pearson Correlation	1	.508**	.350*	.455**	.489**	.598**	.450**	.539**	.372*	.519**	.543**	.616**	.507**	.377**	.436**	.718**
	Sig. (2- tailed)		.000	.017	.001	.001	.000	.002	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.010	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.50 8**	1	.370*	.261	.523**	.530**	.456**	.534**	.378**	.385**	.442**	.531**	.430**	.308*	.324*	.657**
	Sig. (2- tailed)	.00 0		.011	.080	.000	.000	.001	.000	.010	.008	.002	.000	.003	.037	.028	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.35 0*	.370*	1	.638**	.604**	.479**	.492**	.338*	.220	.324*	.438**	.332*	.454**	.505**	.454**	.636**
	Sig. (2- tailed)	.01 7	.011		.000	.000	.001	.001	.022	.143	.028	.002	.024	.002	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.45 5**	.261	.638**	1	.452**	.500**	.527**	.321*	.224	.306*	.313*	.339*	.426**	.404**	.249	.585**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.080	.000		.002	.000	.000	.029	.134	.039	.034	.021	.003	.005	.095	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.48 9**	.523**	.604**	.452**	1	.739**	.676**	.580**	.525**	.521**	.735**	.652**	.463**	.558**	.535**	.838**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	.59 8**	.530**	.479**	.500**	.739**	1	.835**	.641**	.577**	.592**	.675**	.584**	.430**	.502**	.440**	.843**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	.45 0**	.456**	.492**	.527**	.676**	.835**	1	.441**	.411**	.461**	.508**	.461**	.309*	.403**	.198	.704**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.000	.000		.002	.005	.001	.000	.001	.037	.006	.188	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	.539**	.534**	.338*	.321*	.580**	.641**	.441**	1	.777**	.705**	.624**	.475**	.439**	.444**	.549**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.029	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.001	.002	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9	Pearson Correlation	.372*	.378**	.220	.224	.525**	.577**	.411**	.777**	1	.557**	.583**	.490**	.401**	.475**	.540**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.143	.134	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.001	.006	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10	Pearson Correlation	.519**	.385**	.324*	.306*	.521**	.592**	.461**	.705**	.557**	1	.624**	.422**	.430**	.424**	.465**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.028	.039	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.004	.003	.003	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y11	Pearson Correlation	.543**	.442**	.438**	.313*	.735**	.675**	.508**	.624**	.583**	.624**	1	.617**	.413**	.445**	.658**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y12	Pearson Correlation	.616**	.531**	.332*	.339*	.652**	.584**	.461**	.475**	.490**	.422**	.617**	1	.499**	.559**	.600**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.021	.000	.000	.001	.001	.001	.004	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y13	Pearson Correlation	.507**	.430**	.454**	.426**	.463**	.430**	.309*	.439**	.401**	.430**	.413**	.499**	1	.802**	.617**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.003	.001	.003	.037	.002	.006	.003	.004	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y14	Pearson Correlation	.377**	.308*	.505**	.404**	.558**	.502**	.403**	.444**	.475**	.424**	.445**	.559**	.802**	1	.719**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.010	.037	.000	.005	.000	.000	.006	.002	.001	.003	.002	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1 5	Pearson Correlation	.436**	.324*	.454**	.249	.535**	.440**	.198	.549**	.540**	.465**	.658**	.600**	.617**	.719**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.002	.095	.000	.002	.188	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
TO TA L	Pearson Correlation	.718**	.657**	.636**	.585**	.838**	.843**	.704**	.774**	.691**	.710**	.800**	.763**	.695**	.721**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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





**Lampiran 6**  
**Uji Realibilitas**

1. Lingkungan Pengendalian

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

2. Penilaian Risiko

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

3. Kegiatan Pengendalian

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

4. Informasi dan Komunikasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	4

5. Pemantauan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	4

6. Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15



## Lampiran 7

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	18.457			5.778	
	Lingkungan Pengendalian	.531	.262	.349	2.030	.049	.316	3.168
	Penilaian Risiko	.155	.385	.074	.401	.690	.273	3.669
	Kegiatan Pengendalian	.104	.311	.056	.334	.740	.334	2.995
	Informasi dan Komunikasi	1.075	.363	.392	2.958	.005	.533	1.876
	Pemantauan	.113	.446	.045	.254	.801	.295	3.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3.333		
	Lingkungan Pengendalian	.058	.155	.103	.374	.710
	Penilaian Risiko	.080	.228	.104	.352	.727
	Kegiatan Pengendalian	.033	.184	.048	.180	.858
	Informasi dan Komunikasi	.048	.215	.047	.222	.826
	Pemantauan	-.341	.264	-.367	-1.292	.204

a. Dependent Variable: RES2

### 3. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.08854905
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.038
	Negative	-.071
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.



## Lampiran 8

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.626	.580	4.337

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Kegiatan Pengendalian, Penilaian Risiko

#### 2. Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.457	5.778		3.194	.003
	Lingkungan Pengendalian	.531	.262	.349	2.030	.049
	Penilaian Risiko	.155	.385	.074	.401	.690
	Kegiatan Pengendalian	.104	.311	.056	.334	.740
	Informasi dan Komunikasi	1.075	.363	.392	2.958	.005
	Pemantauan	.113	.446	.045	.254	.801

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261.704	5	252.341	13.418	.000 <sup>b</sup>
	Residual	752.231	40	18.806		
	Total	2013.935	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Kegiatan Pengendalian, Penilaian Risiko

