

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI
INDONESIA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Rangga Bagus Sena

19312242

**PRODI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2026

a. PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME
PROGRAM STUDI SI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

Artikel Karya Ilmiah saya yang berjudul

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI INDONESIA**

Menyatakan bahwasannya tugas akhir skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sendiri, begitu pula penggunaan kutipan dari sumber terkait telah dinyatakan dengan tepat. Apabila dalam karya ilmiah saya terdapat suatu hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya siap menerima sanksi akademik

Yogyakarta, 11 Maret 2026

Yang Menyatakan,



(RANGGA BAGUS SENA)

NIM 19312242

b. Lembar Pengesahan Dosen

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI
INDONESIA**



Chairina

Ayu Chairina Laksmi, S.E., M.App.Com.,M.Res., Ph.D., Ak., CA

C . Berita Acara TA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN BUMN
BIDANG KONTRUKSI DI INDONESIA**

Disusun oleh : RANGGA BAGUS SENA

Nomor Mahasiswa : 19312242

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Rabu, 04 Februari 2026

Penguji/Pembimbing Skripsi : Ayu Chairina Laksmi, SE., M.AppCom., M.Res., Ak., CA., Ph.D

Penguji : Kinanthi Putri Ardiarni, SE., Ak., M.Ak.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Hormat saya,

Rangga Bagus Sena

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI
INDONESIA**

Oleh :

Rangga Bagus Sena

19312242



Telah disetujui dosen pembimbing skripsi untuk di ujikan dan dipertahankan tim
penguji skripsi

Tanggal : 6-11-2025

Dosen Pembimbing Skripsi

البعث الاسلامي
الاستاذ الدكتور

Chairina

Ayu Chairina Laksmi, S.E., M.App.Com.,M.Res., Ph.D., Ak., CA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan untuk orangtua yang turut memberikan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul: “PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI INDONESIA”. Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam prosesnya, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Ayu Chairina Laksmi, S.E., M.App.Com.,M.Res., Ph.D., Ak., CA selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini, terima kasih telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
3. Keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti mengalir sehingga penulis terus termotivasi untuk menyelesaikan studi.
4. Kepada Perusahaan Bumh Bidang Konstruksi Indonesia yang telah memberikan ijin penelitian.
5. Kepada sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama kuliah maupun selama penulisan skripsi ini.
6. Serta pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis memohon maaf jika ada kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Desember 2025

Penulis,

Rangga Bagus Sena

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.2.1. Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>).....	10
2.2.2. Sistem Pengendalian Internal.....	11
2.2.3. Kinerja Perusahaan.....	29
2.3. Penelitian Terdahulu.....	34
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	37
2.5. Kerangka Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1. Desain Penelitian.....	45
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.5. Pengujian Instrumen.....	57
3.6. Metode Analisis Data.....	59
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	64

4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	64
4.2. Karakteristik Responden.....	66
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
4.4. Analisis Deskriptif.....	72
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.6. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	78
4.7. Pengujian Hipotesis.....	81
4.8. Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP.....	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Implikasi Penelitian.....	95
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	96
5.4. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.....	4
Tabel 4. 1. Pegawai yang Bekerja di bidang Audit, Akuntansi atau Keuangan....	65
Tabel 4. 2. Pegawai yang Bekerja di Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.....	65
Tabel 4. 3. Pegawai yang Bekerja di Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.....	65
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4. 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4. 7. Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja.....	67
Tabel 4. 8. Uji Validitas Lingkungan Pengendalian.....	68
Tabel 4. 9. Uji Validitas Penilaian Resiko.....	68
Tabel 4. 10. Uji Validitas Kegiatan Pengendalian.....	69
Tabel 4. 11. Uji Validitas Informasi dan Komunikasi.....	69
Tabel 4. 12. Uji Validitas Pemantauan.....	70
Tabel 4. 13. Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4. 14. Reliabilitas.....	71
Tabel 4. 15. Kategori.....	72
Tabel 4. 16. Statistik deskriptif variabel X1.....	72
Tabel 4. 17. Statistik deskriptif variabel X2.....	73
Tabel 4. 18. Statistik deskriptif variabel X3.....	74
Tabel 4. 19. Statistik deskriptif variabel X4.....	74
Tabel 4. 20. Statistik deskriptif variabel X5.....	75
Tabel 4. 21. Statistik deskriptif variabel Y.....	76
Tabel 4. 22. Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4. 23. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4. 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4. 25. Hasil Uji Regresi <i>Linear</i> Berganda.....	78
Tabel 4. 26. Uji Uji Kelayakan Model (Uji f).....	81
Tabel 4. 27. Hasil Uji Regresi <i>Linear</i> Berganda.....	81
Tabel 4. 28. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Penelitian	44
---------------------------------------	----

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian resiko, Kegiatan Pemantauan, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan komunikasi, Pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Perusahaan konstruksi BUMN yang ada di Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 150 pegawai. Metode Pengumpulan Data menggunakan Kuesioner dengan pengukuran Skala Likert. Metode Analisis Data yaitu Analisis regresi linear berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan R determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji-t nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penilaian resiko berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji-t nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kegiatan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji-t nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Informasi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji-t nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pemantauan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil uji-t nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Resiko, Kegiatan Pemantauan, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan komunikasi, Pemantauan, kinerja pegawai

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the influence of the Control Environment, Risk Assessment, Monitoring Activities, Control Activities, Information and Communication, and Monitoring on employee performance.

The research method used quantitative research. The population in this study was all employees of state-owned construction companies in Indonesia, with a sample size of 150 employees. Data collection methods used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis methods included multiple linear regression analysis, the Classical Assumption Test, the t-test, the F-test, and the R-test.

The results of the study indicate that the Control Environment has a significant positive effect on employee performance, with a t-test significance value of $0.000 < 0.05$. Risk assessment has a significant positive effect on employee performance, with a t-test significance value of $0.000 < 0.05$. Control Activities have a significant positive effect on employee performance, with a t-test significance value of $0.000 < 0.05$. Information and communication have a significant positive effect on employee performance, with a t-test significance value of $0.004 < 0.05$. Monitoring has a significant positive effect on employee performance, with a t-test significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Control Environment, Risk Assessment, Monitoring Activities, Control Activities, Information and Communication, Monitoring, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan membutuhkan sistem dan alat evaluasi kinerja untuk membantu mereka menjadi lebih efisien dan kompetitif seiring dengan terus berkembangnya dunia korporasi dalam iklim ekonomi yang lebih terbuka. Berbagai rencana, teknik kerja, tujuan, dan strategi diterapkan oleh perusahaan dengan tujuan bersama untuk memaksimalkan keuntungan. Untuk mencapai kinerja yang baik bagi organisasi, tujuan-tujuan ini harus dipenuhi (Apriwarto, 2022).

Faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan salah satunya yaitu sistem pengendalian internal (SPI). Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses dan prosedur yang dilakukan untuk memastikan tercapainya tujuan pengendalian, yaitu mengamankan aset, mengelola catatan, menyediakan informasi yang andal, meningkatkan efisiensi, mendorong kepatuhan, dan mematuhi peraturan untuk membantu tercapainya tujuan strategis perusahaan (Manikome, 2025). Pengendalian internal merupakan aspek fundamental dari sistem tata kelola organisasi dan kemampuan mengelola risiko. Ini memastikan pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan, meningkatkan, dan melindungi nilai pemangku kepentingan (IFAC, 2023). Pengendalian internal adalah masalah utama dalam setiap organisasi yang ingin sukses dan mencapai tujuannya, jika tidak, itu dapat digambarkan sebagai tindakan yang diambil oleh organisasi untuk meningkatkan kemungkinan aktualisasi tujuan mereka (Ulum, 2022).

Tujuan pengendalian internal adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, meminimalisir potensi kejadian di luar rencana, meningkatkan efisiensi, mencegah munculnya kerugian aset, meningkatkan keandalan data pelaporan keuangan, serta mendorong dipatuhinya hukum dan peraturan yang ditetapkan (Arifudin, Juhadi, & Sofyan, 2020). Manfaat penerapan pengendalian internal yang efektif antara lain adalah peningkatan kualitas laporan keuangan (Din., 2021), penerapan inovasi perusahaan menjadi lebih efektif (Wang, 2022), dan peningkatan tata kelola perusahaan (Ferrer, 2020). Pengendalian internal dapat meningkatkan pengungkapan sukarela untuk mengurangi asimetri informasi (Khlif, 2021). Penelitian selanjutnya juga membuktikan bahwa pengendalian internal yang berkualitas baik dapat meningkatkan kandungan informasi dalam laporan yang disampaikan dalam tanggung jawab sosial, serta berbagai dampak positif lainnya (Huang, 2022).

Kinerja perusahaan merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan sangat penting untuk meramalkan kemajuan perusahaan, para pemangku kepentingan melihat kemajuan perusahaan dari kinerjanya, dan bahkan seringkali nilai perusahaan dinilai dari kinerjanya (Ramadani, 2024). Pengukuran kinerja perusahaan sangat penting untuk mengevaluasi dan mengukur dimana posisi perusahaan dan tindakan masa depan yang harus diambil untuk dapat bersaing dalam industri. Kinerja memiliki dimensi yang meliputi yang terkait dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal (Kusdinar, 2024).

Banyak perusahaan mengalami kinerja yang rendah. Perusahaan menghadapi banyak masalah dengan kinerja yang rendah (Mendy, 2021). Ditemukan pula bahwa banyak organisasi publik memiliki kinerja yang rendah (Syifarizqy, 2024), masalah kinerja pada bisnis komunikasi seluler, dan kinerja pada organisasi di bidang pendidikan (Sunarsi, 2020). Ditemukan pula bahwa kinerja operasional yang buruk mengakibatkan kinerja perusahaan yang rendah, serta banyaknya masalah dengan kinerja organisasi lain yang rendah (Febrina, 2023).

Di sisi lain, perlu juga dipahami bahwa perusahaan dengan penerapan pengendalian internal yang efisien berdampak pada penurunan risiko kecurangan dan peningkatan kualitas serta kepercayaan terhadap laporan keuangan (Din, 2021). Pada saat yang sama, penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pengendalian internal akan meningkatkan manajemen risiko perusahaan, yang berdampak pada pencapaian dan bahkan kinerja perusahaan (Saeidi, 2021).

Perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia, dikenal sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN adalah badan usaha yang modalnya dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh negara dan pengelolaannya diatur oleh pemerintah. Salah satu perusahaan BUMN yaitu BUMN bidang konstruksi. Berikut daftar perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia:

Tabel 1.1. Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia

Perusahaan BUMN	Spesifikasi Perusahaan
PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI):	Memiliki fokus pada infrastruktur transportasi seperti kereta api, jalan tol, dan jembatan, serta aktif di sektor properti dan energi.
PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA):	Terkenal dengan keahliannya dalam pembangunan jalan tol, jembatan, dan bandara, serta juga bergerak di sektor energi, minyak, dan gas, serta industri.
PT Hutama Karya (Persero):	Memiliki spesialisasi dalam pembangunan jalan tol, terutama dikenal dengan pembangunan Jalan Tol Trans Sumatera (JTTS).
PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP):	Memiliki lini bisnis yang luas, termasuk konstruksi, developer, properti, investasi infrastruktur, dan energi.
PT Brantas Abipraya (Persero):	Memfokuskan pada pembangunan proyek-proyek infrastruktur energi, termasuk pembangkit listrik dan proyek energi terbarukan.
PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT):	Memiliki pengalaman luas di berbagai bidang konstruksi, termasuk infrastruktur, gedung, dan industri.
PT Nindya Karya (Persero):	Bertanggung jawab untuk membangun infrastruktur yang tangguh dan modern.

Berdasarkan laporan keuangan sejumlah BUMN di sektor konstruksi mengalami penurunan yang sangat tajam di 2020 dan semua terdampak. PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI) mengeluarkan laporan keuangan selama tahun 2020. Berdasarkan laporan keuangan tersebut, ADHI mencetak laba bersih sebesar Rp 23,98 miliar. Besaran laba pada 2020 anjlok hingga Rp 663,8 miliar. Emiten konstruksi BUMN lainnya, PT Waskita Karya Tbk (WSKT) menderita rugi bersih Rp 7,38 triliun di sepanjang tahun lalu, dari tahun sebelumnya yang laba bersih Rp 938,14 miliar. PT PTPP Tbk (PTPP) terpaksa membukukan penurunan laba bersih yang tajam hingga 84,28% secara tahunan. Laba bersih PTPP tercatat sebesar Rp 128,75 miliar, jatuh dari posisi akhir tahun 2019 yang senilai Rp 819,46 miliar.

Perusahaan konstruksi pelat merah lainnya, PT Wijaya Karya Tbk (WIKA) sepanjang tahun 2020 lalu mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Laba bersih perusahaan terjun menjadi senilai Rp 185,76 miliar pada 31 Desember 2020 lalu. Nilai tersebut jauh dari capai perusahaan di periode yang sama tahun sebelumnya yang senilai Rp 2,28 triliun, atau jeblok hingga 91,87% secara tahunan. (CNBC Indonesia, 2020).

Dalam era perkembangan ini banyak proyek-proyek bangunan infrastruktur masih terus bertumbuh. Para kontraktor mulai menyusun target untuk perusahaan sebagai langkah untuk memperkuat neraca keuangan perusahaan. Perusahaan konstruksi milik negara akan mendapat keuntungan dari upaya pemerintah yang semakin menggenjot pembangunan infrastruktur. Melihat keberlanjutan pembangunan infrastruktur di bawah kepemimpinan Jokowi yang ingin mengejar ketertinggalan dibanding infrastruktur di negara Asia Tenggara lainnya. Bahana sekuritas merekomendasikan beli untuk semua saham BUMN Konstruksi dengan pilihan utama PT Waskita Karya, PT Wijaya Karya, PT Pembangunan Perumahan, dan PT Adhi Karya (Apriwanto, 2022).

Sementara itu Bank Dunia lewat laporannya yang bertajuk *Infrastructure Sector Assesment Program* (InfraSAP), yang diperoleh CNNIndonesia.com mengatakan keuangan BUMN konstruksi PT Waskita Karya, PT Wijaya Karya, PT Pembangunan Perumahan, dan PT Adhi Karya rentan tertekan karena tingkat *leverage* yang semakin tinggi. Ini lantaran pemerintah terlalu mengandalkan perusahaan pelat merah dalam melakukan pembangunan infrastruktur. BUMN pun dinilai perlu mencari pendanaan tanpa henti untuk menopang pembangunan

infrastruktur (CNN Indonesia, 2022). Sementara, Ekonom Center of Reform on Economic (CORE) Mohammad Faisal dalam CNNIndonesia.com mengklaim posisi DER emiten BUMN konstruksi saat ini sebenarnya sudah terbilang mengkhawatirkan. Sebab, DER empat perusahaan itu sudah lebih dari dua kali. Keuangan BUMN Karya dinilai semakin sakit karena arus kas operasional yang masih negatif (CNNIndonesia, 2022).

Kegagalan sistem pengendalian internal dan pengelakan pengendalian internal oleh eksekutif mengakibatkan skandal perusahaan. Organisasi harus memastikan bahwa sistem pengendalian internal mereka tetap relevan dalam model organisasi saat ini. Model organisasi telah berubah secara dramatis termasuk meningkatnya penggunaan layanan bersama, penyedia layanan outsourcing, peraturan organisasi, ketergantungan teknologi, harapan pemangku kepentingan, dll. Semua transformasi luar biasa meningkatkan risiko organisasi. Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan BUMN terdapat beberapa masalah. Sehingga penting bagi manajemen puncak untuk membantu mencapai dan meningkatkan kinerja perusahaan khususnya perusahaan BUMN bidang Konstruksi di Indonesia salah satunya dengan lebih fokus dalam pengendalian internal agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis komponen system pengendalian internal yang meliputi lingkungan pengendalian penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dengan menggunakan prinsip dan atribut COSO (*Commission Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission*) dalam menilai efektivitas sistem pengendalian internal. COSO

mempresentasikan kerangka kerja pengendalian internal terintegrasi yang diperbarui. Kerangka kerja ini akan memungkinkan organisasi untuk secara efektif dan efisien mengembangkan dan memelihara sistem pengendalian internal yang dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan entitas dan menyesuaikan dengan perubahan dalam bisnis dan lingkungan operasi (COSO, 2013). Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan maka penulis meneliti tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?
2. Apakah penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?
3. Apakah kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?
4. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?
5. Apakah pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh pemantauan terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian skripsi ini diantaranya:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN di Indonesia yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan serta saran kepada instansi pemerinah khususnya perusahaan BUMN yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan berkaitan dengan sistem pengendalian internal. Penelitian ini dapat membantu pengaplikasian sistem informasi akuntansi dan dapat meningkatkan kinerja Instansi pemerintah. Bisa dijadikan evaluasi bagi perusahaan BUMN tentang sitem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal apakah benar-benar memengaruhi kinerja instansi pemerintah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dalam teori keagenan (*agency theory*), hubungan agensi muncul ketika satu orang atau lebih (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Teori agensi merupakan teori yang digunakan perusahaan dalam mendasari praktik bisnisnya. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa teori keagenan disebut juga sebagai teori kontraktual yang memandang suatu perusahaan sebagai suatu perikatan kontrak antara anggota-anggota perusahaan. Mereka juga menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah sebagai suatu kontrak antara satu atau lebih pihak yang mempekerjakan pihak lain untuk melakukan suatu jasa untuk kepentingan mereka yang meliputi pendelegasian beberapa kekuasaan pengambilan keputusan kepada pihak lain tersebut. Setiap pihak yang memiliki hubungan dengan perusahaan sangat berkepentingan dengan kinerja perusahaan. Pada teori keagenan (*agency theory*) dijelaskan bahwa pada sebuah perusahaan terdapat dua pihak yang saling berinteraksi. Pihak-pihak tersebut adalah pemilik perusahaan (pemegang saham) dan manajemen perusahaan. Pemegang saham disebut sebagai *principal*, sedangkan manajemen orang yang diberi kewenangan oleh pemegang saham untuk menjalankan perusahaan yang disebut *agen*. Perusahaan yang memisahkan fungsi pengelolaan dan kepemilikan

akan rentan terhadap konflik keagenan (*agency conflict*) yang disebabkan karena masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang saling bertentangan, yaitu berusaha mencapai kemakmurannya sendiri (Jensen dan Meckling, 1976).

Dengan demikian, teori ini mengindikasikan adanya kepentingan pada setiap pihak yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan. Meminimalkan konflik antara mereka, maka pemilik dan manajemen melakukan kesepakatan kontrak kerja dengan cara mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing guna mencapai utilitas yang diharapkan menyatakan bahwa dalam kesepakatan tersebut diharapkan dapat memaksimalkan utilitas pemilik, dan dapat memuaskan serta menjamin manajemen untuk menerima reward atas hasil pengelolaan perusahaan. Adapun manfaat yang diterima oleh kedua belah pihak didasarkan atas kinerja perusahaan (Rahman, 2022). Hubungan antara pemilik dan manajemen sangat tergantung pada penilaian pemilik tentang kinerja manajemen. Untuk itu, pemilik menuntut pengembalian atas investasi yang dipercayakan untuk dikelola oleh manajemen. Oleh karenanya, manajemen harus memberikan pengembalian yang memuaskan kepada pemilik perusahaan, karena kinerja yang baik akan berpengaruh positif pada kompensasi yang diterima, dan sebaliknya kinerja yang buruk akan berpengaruh negatif (Novianti, 2021).

2.2.2. Sistem Pengendalian Internal

a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission atau disingkat COSO pada tahun 1992 mengeluarkan definisi

pengendalian internal. Definisi pengendalian internal COSO adalah sebagai berikut: Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut: Efektivitas dan efisiensi operasi, Keandalan Pelaporan Keuangan, Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Ilyas, 2021).

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang tercapainya tiga tujuan, yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku). COSO menekankan Pengendalian Internal sebagai “proses” yang merupakan bagian integral dari kegiatan bisnis entitas yang sedang berjalan (Manikome, 2025).

Dalam dokumen COSO disebutkan bahwa pihak yang terlibat dalam Pengendalian Internal adalah dewan komisaris, manajemen, dan pihak lain yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Serta menyatakan bahwa tanggung jawab atas pembentukan, pemeliharaan, dan pengawasan sistem Pengendalian Internal merupakan tanggung jawab manajemen. Laporan ini menegaskan bahwa sistem pengendalian internal merupakan alat/sarana manajemen dan bukan pengganti manajemen. Oleh karena itu, sistem manajemen dan pengendalian harus ditetapkan dalam kegiatan operasional.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 “Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

Menurut Mahmudi (2019) pengertian sistem pengendalian internal adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut Mahmudi (2019) tujuan dibangunnya suatu sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk melindungi aset (termasuk data) Negara
- 2) Untuk memelihara catatan secara rinci dan akurat
- 3) Untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan dan andal
- 4) Untuk menjamin bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (Standar Akuntansi Pemerintah/SAP).
- 5) Untuk Efisiensi dan Efektivitas Operasi
- 6) Untuk Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundangan yang berlaku.

b. Tujuan Pengendalian Internal

COSO menyebutkan tiga tujuan yang ingin dicapai dari perancangan dan penerapan sistem pengendalian internal yang meliputi (Ilyas, 2021):

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi
- 2) Keandalan laporan keuangan
- 3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Meskipun semua organisasi termasuk perusahaan telah menetapkan tujuan masing-masing untuk kegiatan operasinya, COSO mengidentifikasi tiga tujuan utama entitas tersebut sebagai tujuan umum yang harus dicapai oleh entitas agar tujuan yang telah dirumuskan sebagai tujuan entitas dapat tercapai. Apabila entitas telah mampu mencapai tiga tujuan pengendalian internal, yaitu mampu menciptakan operasi yang efektif dan efisien, menyediakan pelaporan keuangan yang andal, dan mampu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dapat dipastikan tujuan entitas yang dirumuskan akan tercapai (Ilyas, 2021).

c. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal

Unsur sistem pengendalian internal yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian internal. Pengembangan unsur sistem pengendalian internal perlu mempertimbangkan aspek biaya manfaat (*cost and benefit*), sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komprehensif.

Unsur-unsur Sistem Pengendalian Internal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang dikutip oleh Darise (2009) meliputi lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian resiko (*risk assessment*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), aktivitas pengendalian (*control activities*), dan pementauan (*monitoring*). Dari kelima komponen sistem pengendalian internal tersebut, komponen lingkungan pengendalian merupakan fondasi untuk keseluruhan komponen. Sedangkan komponen informasi dan komunikasi merupakan saluran (*channel*) terhadap tiga komponen pengendalian lainnya.

Menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif, COSO mengidentifikasi lima komponen yang harus ada dalam sistem tersebut. Kelima komponen pengendalian internal tersebut merupakan komponen yang saling berhubungan dan saling mendukung tercapainya tujuan entitas. Mahmudi (2019) menjelaskan bahwa komponen sistem pengendalian internal pemerintah, terdiri atas lima komponen yaitu:

1) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian menggambarkan keseluruhan sikap organisasi yang memengaruhi kesadaran dan tindakan personel organisasi mengenai pengendalian. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas adalah:

- a) Nilai integritas dan etika. Memelihara suasana etika organisasi, menjadi teladan untuk tindakan-tindakan yang benar.

- Menghilangkan godaan-godaan untuk melakukan tindakan yang tidak etis dan menegakkan disiplin sebagaimana mestinya;
- b) Komitmen terhadap kompetensi. Mengidentifikasi dan menetapkan kegiatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintah.
 - c) Filosofi dan gaya operasi manajemen;
 - d) Pimpinan instansi pemerintah memiliki sikap yang selalu mempertimbangkan risiko dalam mengambil keputusan;
 - e) Struktur organisasi;
 - f) Kerangka kerja bagi manajemen;
 - g) Dalam perencanaan, pengarahan, dan pengendalian organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi;
 - h) Pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab. Satuan usaha membatasi garis tanggung jawab dan wewenang yang ada;
 - i) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan SDM. Penetapan praktik-praktik yang layak dalam hal perolehan, orientasi, pelatihan, evaluasi, pembinaan, promosi, kompensasi dan tindakan disiplin bagi sumber daya manusia.

COSO (2013) mendefinisikan lingkungan pengendalian sebagai seperangkat standar, proses, dan struktur yang menyediakan dasar untuk menerapkan pengendalian internal di seluruh organisasi. Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu

organisasi dan memengaruhi kesadaran pribadi organisasi terhadap pengendalian. Lingkungan merupakan fondasi bagi semua komponen pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur komponen lainnya (Coso, 2013).

Lingkungan Pengendalian merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan tindakan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi. Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari komponen-komponen lainnya dan mencakup beberapa faktor, termasuk:

- a) Integritas dan Etika
- b) Komitmen untuk meningkatkan kompetensi
- c) Dewan komisaris dan komite audit
- d) Filosofi manajemen dan jenis operasi
- e) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia

COSO (2013) memberikan pedoman untuk mengevaluasi setiap faktor. Misalnya, filosofi manajemen dan jenis operasi dapat dinilai dengan memeriksa sifat penerimaan risiko bisnis, frekuensi interaksi setiap bawahan, dan dampaknya terhadap pelaporan keuangan.

Manajemen puncak bertanggung jawab untuk menyatakan dengan jelas nilai-nilai integritas dan tindakan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi. Lebih lanjut, COSO (2013) menyatakan, bahwa ada lima prinsip yang harus dijunjung tinggi atau diterapkan dalam

organisasi untuk mendukung lingkungan pengendalian agar dapat terwujud dengan baik, yaitu:

- a) Suatu organisasi yang terdiri dari dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya menunjukkan komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
- b) Dewan direksi menunjukkan independensi dari manajemen dan dalam mengawasi pengembangan dan kinerja pengendalian internal.
- c) Manajemen, dengan pengawasan dewan direksi, menetapkan struktur, garis pelaporan, wewenang dan tanggung jawab dalam mengejar tujuan.
- d) Organisasi menunjukkan komitmen untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten dengan tujuan.
- e) Organisasi memastikan individu bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab pengendalian internal mereka dalam mengejar tujuan mereka.

2) Penilaian Resiko

Penilaian resiko yaitu manajemen organisasi harus mempertimbangkan semua risiko baik internal maupun eksternal atau kemungkinan tujuan tidak tercapai. Selain itu, risiko bahwa laporan keuangan dapat disalahartikan secara material juga harus dipertimbangkan. Ulum (2022) menjelaskan bahwa tujuan pelaporan

keuangan adalah proses identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Diawali dengan penetapan maksud dan tujuan instansi Pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat kegiatan. Selanjutnya Instansi Pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi. Penaksiran risiko mencakup:

- a) Identifikasi Risiko. Mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan instansi, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi.
- b) Analisis Risiko. Menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi.

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menimbulkan risiko bisnis dan harus menentukan cara mengelola risiko tersebut. Penilaian risiko terdiri dari identifikasi risiko dan analisis risiko. Identifikasi risiko merupakan pemeriksaan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, persaingan, dan perubahan ekonomi. Faktor internal meliputi kompetensi karyawan, sifat kegiatan bisnis, dan karakteristik manajemen sistem informasi. Sementara itu, Analisis Risiko dilakukan dengan memperkirakan signifikansi risiko, menilai kemungkinan terjadinya risiko, dan cara mengelola risiko tersebut.

Menurut COSO (2013), penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan interaktif untuk mengidentifikasi dan menilai risiko dalam mencapai tujuan. Risiko sendiri dipahami sebagai kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dan memengaruhi pencapaian tujuan entitas, dan risiko terhadap pencapaian semua tujuan entitas ini dianggap relatif terhadap toleransi risiko yang ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian risiko menjadi dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola oleh suatu organisasi.

Prinsip-prinsip yang mendasari penilaian risiko berdasarkan COSO adalah sebagai berikut:

- a) Organisasi menetapkan tujuan dengan kejelasan yang cukup untuk memungkinkan identifikasi dan penilaian risiko yang terkait dengan tujuan.
 - b) Organisasi mengidentifikasi risiko terhadap pencapaian tujuan seluruh entitas dan menganalisis risiko sebagai dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.
 - c) Organisasi mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai risiko dalam mencapai tujuan.
 - d) Organisasi mengidentifikasi dan menilai perubahan signifikan yang dapat memengaruhi sistem pengendalian internal.
- 3) Kegiatan Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memastikan pelaksanaan petunjuk yang dibuat oleh

manajemen. kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif, yang mencakup (Ulum, 2022):

- a) Otorisasi yang memadai. Pimpinan instansi pemerintah menetapkan dan mengkomunikasikan syarat dan ketentuan otorisasi kepada pegawai.
- b) Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.
- c) Pengecekan secara independen.
- d) Pemisahan fungsi yang memadai. Pimpinan instansi pemerintah harus menjamin bahwa seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh 1 (satu) orang.
- e) Pengendalian fisik atas kekayaan pemda dan catatan. Pimpinan instansi pemerintah menetapkan, mengimplementasikan, dan mengkomunikasikan rencana identifikasi, kebijakan, dan prosedur pengamanan fisik kepada seluruh pegawai.
- f) Peninjauan atas kinerja. Memantau pencapaian kinerja instansi pemerintah tersebut dibandingkan dengan rencana sebagai tolak ukur kinerja.

Untuk mengurangi terjadinya kecurangan, manajemen harus merancang kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi risiko spesifik yang dihadapi oleh perusahaan. Terdiri dari kebijakan dan prosedur yang memastikan karyawan melaksanakan arahan manajemen. Aktivitas pengendalian meliputi peninjauan sistem pengendalian,

pemisahan tugas, dan pengendalian atas sistem informasi. Pengendalian atas sistem informasi mencakup dua cara: Pengendalian umum, meliputi pengendalian akses, perangkat lunak, dan pengembangan sistem dan Pengendalian aplikasi, meliputi pencegahan dan pendeteksian transaksi yang tidak sah. Berfungsi untuk memastikan kelengkapan, keakuratan, otorisasi, dan keabsahan proses transaksi yang terjadi (Ilyas, 2021).

Menurut COSO (2013), aktivitas pengendalian adalah tindakan yang ditetapkan melalui kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen untuk mengurangi risiko terhadap pencapaian tujuan dilaksanakan. Aktivitas pengendalian dilaksanakan di semua tingkatan entitas, di berbagai tahap dalam proses bisnis, dan di seluruh lingkungan teknologi.

Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diterapkan dalam berbagai tindakan dan fungsi organisasi. Aktivitas pengendalian mencakup berbagai kegiatan, seperti: otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, analisis, pelaksanaan kerja, menjaga keamanan aset perusahaan, dan pemisahan fungsi. COSO (2013) menekankan prinsip-prinsip dalam organisasi yang mendukung aktivitas pengendalian, yaitu sebagai berikut:

- a) Organisasi memilih dan mengembangkan aktivitas pengendalian yang berkontribusi untuk mengurangi risiko tercapainya target pada tahap yang dapat diterima.

- b) Organisasi memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian umum atas teknologi untuk mendukung pencapaian tujuan.
- c) Organisasi menyebarkan aktivitas pengendalian melalui kebijakan-kebijakan yang menentukan apa yang diharapkan, dan prosedur-prosedur yang menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut.

4) Informasi dan Komunikasi

Kebijakan dan prosedur pengendalian yang berkaitan dengan sistem akuntansi adalah bahwa transaksi dilaksanakan dengan mencegah terjadinya salah saji potensial terhadap pernyataan manajemen dalam laporan keuangan (Ulum, 2022). Instansi pemerintah harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun non keuangan, yang berhubungan dengan peristiwa eksternal dan internal, yang menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi serta mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

Sistem pengendalian internal harus menjadi dikomunikasikan dan diinformasikan kepada seluruh karyawan perusahaan dari atas sampai bawah. Sistem yang memungkinkan orang atau badan usaha memperoleh dan bertukar informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan, mengelola, dan mengendalikan operasinya dan cara untuk dapat mengakses informasi dari dalam dan luar, dengan mengembangkan strategi potensial dan sistem terpadu, serta kebutuhan

akan data yang berkualitas. Sementara itu, pembahasan tentang komunikasi difokuskan pada penanganan masalah Pengendalian Internal dan pengumpulan informasi pesaing (Ilyas, 2021).

COSO (2013) menjelaskan bahwa informasi sangat penting bagi setiap entitas untuk melaksanakan tanggung jawab pengendalian internal guna mendukung tercapainya tujuannya. Informasi yang dibutuhkan oleh manajemen adalah informasi yang relevan dan berkualitas baik dari sumber internal maupun eksternal serta informasi yang digunakan untuk mendukung fungsi komponen pengendalian internal lainnya. Informasi diperoleh atau dihasilkan melalui proses komunikasi yang berkelanjutan, berulang, dan bersama antara pihak internal dan eksternal. Sebagian besar organisasi membangun sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan mereka akan informasi yang andal, relevan, dan tepat waktu.

Terdapat 3 prinsip yang mendukung komponen informasi dan komunikasi dalam pengendalian internal yaitu (COSO, 2013):

- a) Organisasi memperoleh atau menghasilkan dan menggunakan informasi yang berkualitas dan relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal.
- b) Organisasi mengomunikasikan informasi secara internal, termasuk tujuan dan tanggung jawab atas pengendalian internal untuk mendukung fungsi pengendalian internal.

c) Organisasi berkomunikasi dengan pihak internal tentang hal-hal yang memengaruhi fungsi pengendalian internal.

5) Pemantauan

Proses penilaian kualitas kinerja dari struktur pengendalian internal sepanjang waktu (Ulum, 2022). Dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam melaksanakan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, review, dan pengujian efektivitas sistem pengendalian internal yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan internal pemerintah atau pihak eksternal pemerintah. Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan review lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan review lainnya yang ditetapkan.

Sistem pengendalian internal harus dipantau secara berkala. Jika terdapat kekurangan yang signifikan, maka harus segera dilaporkan kepada manajemen puncak dan dewan komisaris. Sistem pengendalian internal perlu dipantau setiap saat, proses ini bertujuan untuk menilai kualitas kinerja sistem setiap saat. Hal ini dilakukan melalui kegiatan pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah atau kombinasi keduanya,

melalui kegiatan berkelanjutan dan melalui evaluasi yang ditujukan pada kegiatan atau area tertentu (Ilyas, 2021).

Aktivitas monitoring menurut COSO (2013) merupakan suatu aktivitas evaluasi dalam beberapa bentuk, baik yang berkesinambungan, terpisah, maupun gabungan keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah masing-masing dari kelima komponen pengendalian internal tersebut memengaruhi fungsi masing-masing komponen, keberadaannya, dan fungsinya. Evaluasi yang berkesinambungan (*continuous*) dibangun ke dalam proses bisnis di berbagai tingkat entitas yang menyajikan informasi secara tepat waktu.

Evaluasi terpisah dilakukan secara berkala, cakupan dan frekuensinya akan bervariasi tergantung pada penilaian risiko, efektivitas evaluasi yang sedang berlangsung, dan pertimbangan manajemen lainnya. Temuan dievaluasi berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan, badan penetapan standar yang diakui atau manajemen dan dewan direksi, dan kekurangan yang ditemukan dikomunikasikan kepada manajemen dan dewan direksi (Ilyas, 2021).

d. Pentingnya Sistem pengendalian Internal

Pengendalian internal bagi suatu perusahaan (terutama yang sudah *go public*) adalah merupakan suatu keharusan. Bersamaan dengan kewajiban audit laporan keuangan, direksi wajib memberikan pernyataan tentang kecukupan sistem pengendalian perusahaan yang dikelolanya serta

model/framework yang diadopsi (atau sepenuhnya di desain sendiri), dan wajib diaudit oleh auditor ekstern. Menurut Manikome (2025) faktor-faktor yang menyebabkan makin pentingnya sistem pengendalian internal, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Perkembangan kegiatan dan skalanya menyebabkan kompleksitas struktur, sistem dan prosedur suatu organisasi makin rumit. Untuk dapat mengawasi operasi organisasi, manajemen hanya mengandalkan kepercayaan atas berbagai laporan dan analisa.
- 2) Tanggung jawab utama untuk melindungi aset organisasi, mencegah dan menemukan kesalahan-kesalahan serta kecurangan-kecurangan terletak pada management, sehingga management harus mengatur sistem pengendalian internal yang sesuai untuk memenuhi tanggung jawab tersebut.
- 3) Pengawasan oleh dari satu orang (saling cek) merupakan cara yang tepat untuk menutup kekurangan-kekurangan yang bisa terjadi pada manusia. Saling cek ini merupakan salah satu karakteristik sistem pengendalian internal yang baik.
- 4) Pengawasan yang *"built-in"* langsung pada sistem berupa pengendalian internal yang baik dianggap lebih tepat daripada pemeriksaan secara langsung dan detail oleh pemeriksa (khususnya yang berasal dari luar organisasi)

Suatu sistem kontrol atau pengawasan internal, pada hakekatnya adalah suatu mekanisme yang didesain untuk menjaga (preventif),

mendeteksi (detektif), dan memberikan terjadinya kekeliruan, kelalaian, (*error*) maupun penyalah-gunaan (kecurangan, fraud). Mekanisme kontrol tersebut melekat (*built-in*) pada sistem, dan tercermin di dalam prosedur, formulir, organisasi (pembagian tugas). Mengingat bahwa pada lingkungan sistem berbasis komputer risiko yang dihadapi makin rumit, maka struktur pengendalian internal pada sistem akuntansi tradisional sudah tidak mencukupi lagi untuk memenuhi kebutuhan kontrol internal terhadap risiko.

e. Diterapkannya Sistem Pengendalian internal

Alasan diterapkannya sistem pengendalian internal adalah :

- 1) Luas dan ukuran kesatuan usaha yang menjadi bagian yang kompleks dan meluas sehingga manajemen harus mempercayai berbagai macam laporan dan analisis-analisisnya yang banyak jumlahnya.
- 2) Pengawasan dan penelitian yang melihat pada sistem pengendalian internal yang baik mampu melindungi terhadap kelemahan manusia dan mengurangi terhadap kelemahan manusia serta mengurangi kemungkinan kesalahan atau ketidakberesan yang akan terjadi.
- 3) Tidak praktis apabila akuntan untuk memeriksa secara keseluruhan dengan keterlibatan uang tanpa mempercayai sistem pengendalian internal (Ulum, 2022).

2.2.3. Kinerja Perusahaan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler, 2020). Sedangkan Robbins (2022) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2022). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2020), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

- 1) Faktor individual, yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi;
- 2) Faktor psikologis, yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi;
- 3) Faktor organisasi, yang terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Dessler (2020), ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampilan dan penerimaan keluaran;
- 2) Kuantitas pekerjaan. meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu;
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robins (2022) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik Dwiyanto (2020), yaitu sebagai berikut:

- a. *Produktivitas*; konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

- b. Kualitas layanan; banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi public.
- c. *Responsivitas*; kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *responsivitas* dimasukan sebagai salah satu indikator kinerja karena *responsivitas* secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
- d. *Responsibilitas*; *responsibilitas* menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- e. *Akuntabilitas*; *akuntabilitas* publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah para pejabat politik tersebut selalu merepresentasikan kepentingan rakyat (Dwiyanto, 2020).

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis and Jackson dalam Rasid (2023) sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas dari hasil kerja individu. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

b. Kualitas

Kualitas dari hasil kerja. Kualitas, yaitu ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Ketepatan waktu mengerjakan

Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kehadiran melakukan pekerjaan dengan disiplin

Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan

Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

f. Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan

Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut penelitian ini menggunakan indikator berdasarkan Mathis yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu mengerjakan, Kehadiran melakukan pekerjaan dengan disiplin, Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan dan Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Pangaribuan (2022) menemukan bahwa dimensi pengendalian internal, yaitu aktivitas pemantauan, komunikasi dan informasi, aktivitas pengendalian, penilaian risiko, dan lingkungan pengendalian, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja perusahaan. Dewan komisaris harus terus mengarahkan dan memotivasi manajemen untuk menerapkan pengendalian internal yang efektif guna meningkatkan kinerja perusahaan (Pangaribuan, 2022).

Sementara itu penelitian Nguyen (2023) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang mencakup lima komponen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keuangan, dan komponen lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, dan komunikasi memiliki efek positif langsung terhadap kinerja non finansial. Aktivitas pemantauan tidak berdampak pada metrik nonfinansial. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator nonfinansial secara langsung memengaruhi indikator keuangan perusahaan nonfinansial yang terdaftar (Nguyen, 2023).

Penelitian Sandra (2021) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,234 atau 23,4% dengan nilai signifikan 0,031. Selanjutnya, penilaian risiko juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,138 atau 13,8% dengan nilai signifikan 0,042. Ketiga, aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,151 atau 15,1% dengan nilai signifikan 0,032. Keempat, informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,374 atau 37,4% dengan nilai signifikan 0,000. Kelima, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 0,303 atau 30,3% dengan nilai signifikan 0,001 (Sandra, 2021).

Febro (2024) menemukan bahwa lingkungan pengendalian memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja keuangan, sedangkan evaluasi risiko tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Selanjutnya, aktivitas pengendalian membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan, namun informasi dan komunikasi, serta pemantauan, tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja keuangan (Febro, Sam, & Tiswiyanti, 2024).

Penelitian lain adalah dari Welly (2021) yang menemukan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Provinsi Sumatera Selatan (Welly, 2021). Senada dengan Welly (2021), penelitian Ulorlo (2025) di BPKAD Kota Malang menunjukkan bahwa efektivitas fungsi pengendalian internal, tingkat akuntabilitas, dan transparansi dalam pelaporan keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah.

Sementara itu, Lestari (2023) menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestari, 2023).

Dalam penelitiannya, Harahap dan Novita (2022) menemukan bahwa penilaian diri dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang diwakili oleh perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, pertumbuhan dan pembelajaran dengan menerapkan pengendalian lingkungan, identifikasi risiko, pengendalian aktivitas, pengawasan, serta informasi dan komunikasi (Harahap & Novita, 2022).

Sementara itu Moodoto (2022) menemukan bahwa pengendalian internal dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian lain dari Yori (2023) menemukan bahwa (1) lingkungan pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (3) aktivitas pengendalian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (4) informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (5) monitoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitiannya, Kruker (2023) menemukan hasil bahwa auditor internal tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari manajemen senior dan karyawan dalam hal struktur organisasi untuk memastikan efektivitas sistem pengendalian internal.

2.4. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kinerja.

Lingkungan pengendalian merupakan pengendalian yang memengaruhi keseluruhan organisasi dan menjadi “atmosfir individu organisasi di dalam melakukan aktivitas dan melaksanakan tanggung jawab atas pengendalian yang menjadi bagiannya. Lingkungan Pengendalian merupakan pondasi dasar yang mendasari suatu sistem pengendalian internal perusahaan (Lestari, 2023). Apabila Lingkungan Pengendalian menunjukkan kondisi yang baik, maka dapat memberi pengaruh yang cukup baik bagi suatu perusahaan/organisasi, namun sebaliknya, apabila lingkungan

pengendalian jelek, mengindikasikan bahwa organisasi tersebut tidak sehat (Welly, 2021). Teori agensi, yang menggambarkan hubungan antara principal (pemerintah) dan agent (manajemen dan pegawai). Penerapan lingkungan pengendalian yang baik membantu memitigasi konflik kepentingan, mengurangi asimetri informasi, dan memastikan agent bertindak sesuai kepentingan principal (Febro, 2024).

Pangaribuan (2022) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023), Sandra (2021), Febro (2024), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja.

Perusahaan harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait. Agar perusahaan dapat menjalankan aktivitas-aktivitas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang baik, agar organisasi bisa berjalan secara harmonis (Ulorlo, 2025). Konteks teori agensi, ketidakefektifan penilaian risiko dapat timbul akibat konflik kepentingan antara principal dan agent. Agent memiliki informasi lebih baik tentang risiko operasional,

namun jika penilaian risiko tidak terintegrasi dengan baik, asimetri informasi terjadi, di mana principal kekurangan akses ke informasi penting. Agent mungkin tidak mengelola risiko dengan tepat karena kurangnya insentif atau pemahaman yang memadai. Teori agensi menekankan perlunya mekanisme kontrol yang kuat untuk memastikan agent bertindak sesuai kepentingan principal. Penilaian risiko yang efektif mengurangi asimetri informasi, memastikan manajemen risiko yang transparan dan akuntabel, serta mencegah kerugian dan inefisiensi anggaran (Febro, 2024).

Temuan Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara aktivitas pengendalian dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Penilaian resiko berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja.

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa anggota organisasi melaksanakan perintah manajemen, dan di samping itu, aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu perusahaan memastikan bahwa tugas dan perintah yang dikeluarkan oleh manajemen dilaksanakan (Moodoto, 2022).

Teori agensi menjelaskan kegiatan pengendalian yang efektif berperan penting dalam mengurangi konflik kepentingan antara principal dan agent. Principal mengharapkan agent untuk mengelola sumber daya publik secara efektif dan efisien. Kegiatan pengendalian seperti pemisahan tugas, otorisasi transaksi, dan pengawasan berfungsi mengurangi risiko moral hazard dan asimetri informasi, memastikan agent bertanggung jawab atas tindakannya, serta meningkatkan akuntabilitas (Febro, 2024).

Temuan Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kegiatan pengendalian dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa formulasinya adalah sebagai berikut:

H3: Kegiatan pengendalian berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4. Pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kinerja.

Informasi dan komunikasi (*information and communication*) merupakan tonggak penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah yang berkualitas dan relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal (Sandra, 2021). Informasi dan komunikasi sangat diperlukan bagi entitas untuk melakukan kontrol internal tanggung jawab dan untuk mendukung pencapaian tujuannya. Melaksanakan informasi dan komunikasi merupakan kontribusi penting dalam menghasilkan informasi

akuntansi yang berkualitas serta mendukung pencapaian fungsi sistem pengendalian internal pemerintah yang baik (Welly, 2021). Teori agensi menjelaskan distribusi informasi yang relevan dan akurat belum merata, serta komunikasi internal dan fasilitas komunikasi masih terbatas. Sistem komunikasi yang kurang efektif menghambat alur pertukaran informasi, sehingga pengambilan keputusan dan transparansi dalam pengelolaan juga turut terpengaruh (Febro, 2024).

Temuan Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Febro (2024), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa formulasinya adalah sebagai berikut:

H4: Informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

5. Menganalisis pengaruh pemantauan terhadap kinerja.

Pemantauan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah karena dalam proses pemantauan dapat memilih, mengevaluasi, mengembangkan, serta mengkomunikasikan kekurangan pengendalian internal sehingga mempermudah perusahaan dalam pengambilan keputusan (Pangaribuan, 2022). Mengevaluasi kekurangan pengendalian internal juga

berpengaruh terhadap kualitas hasil kinerja instansi dalam menghasilkan keandalan. Dengan keandalan sistem informasi dapat membantu pegawai dalam memproses data secara akurat, lengkap, dan bebas dari kesalahan serta menghindari salah saji informasi akuntansi secara sengaja atau tidak jujur (Sandra, 2021). Pengawasan sistem pengendalian dilakukan melalui kegiatan rutin, pemantauan, perbandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lainnya. Penilaian khusus digunakan untuk mengevaluasi efektivitas sistem melalui self-assessment, peninjauan, dan uji coba efektivitas (Febro, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022) menunjukkan hasil bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5: Pemantauan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Penelitian

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia. Dalam penelitian ini, kinerja Pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan

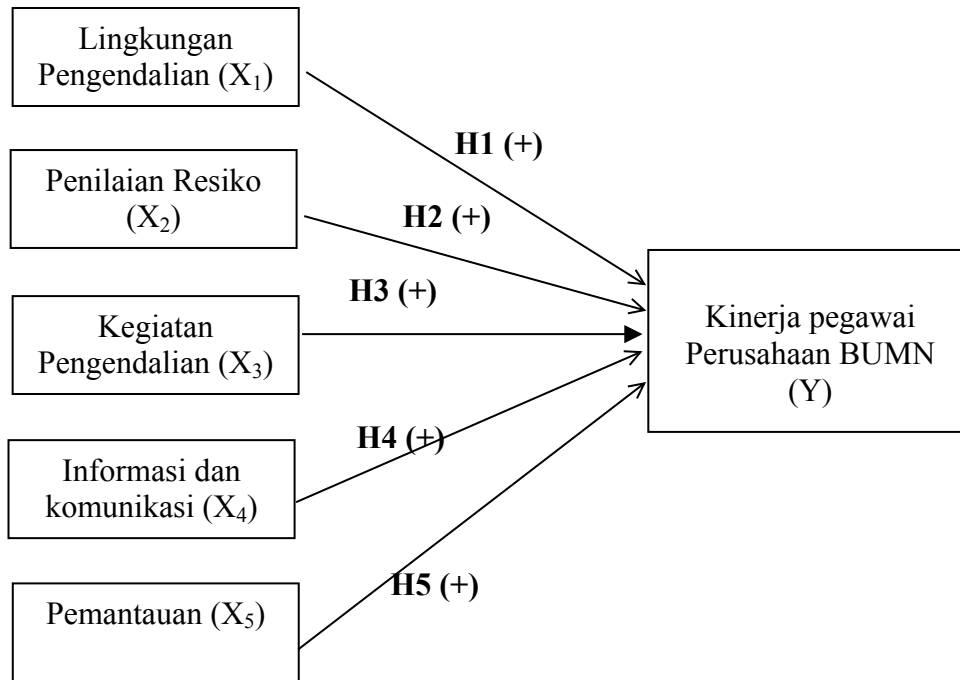
organisasi yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sistem pengendalian internal. Sistem Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan. Sistem pengendalian internal terdapat beberapa dimensi yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan.

Teori keagenan menjelaskan adanya hubungan kontrak antara pemilik (prinsipal) dan pengelola (agen). Permasalahan utama yang diangkat dalam teori ini adalah konflik kepentingan antara kedua belah pihak. Prinsipal merujuk pada pemilik usaha, sedangkan agen bertindak sebagai pengelola. Keduanya memiliki tujuan yang berbeda dalam pengelolaan bisnis, termasuk cara optimalisasi keuntungan dan kepuasan dari kegiatan usaha yang dijalankan (Jensen dan Meckling, 1976).

Menurut teori agensi, pengelolaan yang efektif antara principal dan agent sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Sistem pengendalian internal yang andal dapat mengurangi asimetri informasi dan mengatasi konflik kepentingan, serta mencegah tindakan agent yang berorientasi pada kepentingan pribadi. Dengan menerapkan lingkungan pengendalian yang baik, penilaian risiko yang menyeluruh, kegiatan pengendalian yang terarah, serta komunikasi dan pemantauan yang efektif, principal dapat memastikan agent bertindak selaras dengan tujuan organisasi. Ini pada akhirnya meningkatkan akuntabilitas dan

efisiensi, serta mengurangi risiko perilaku oportunistik yang merugikan kinerja perusahaan.

Berikut gambar kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3.1. Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Ghozali (2020) adalah jenis penelitian yang menggunakan data numerik dan metode statistik untuk menganalisis fenomena. Penelitian kuantitatif juga menekankan pada pengukuran variabel, pengujian hipotesis, dan generalisasi hasil penelitian (Ghozali, 2020).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Ghozali (2020) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam kata lain, populasi mencakup semua elemen yang menjadi fokus penelitian, baik itu individu, benda, peristiwa, atau fenomena lainnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.

3.2.2. Sampel

Menurut Ghozali (2020) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi, yang digunakan untuk penelitian karena keterbatasan waktu, tenaga, dan

biaya. Sampel yang representatif memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan purposive sampling. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan memilih subjek penelitian berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria ini biasanya berkaitan dengan tujuan penelitian dan karakteristik khusus yang dicari pada sampel. menjadi sampel (Ghozali, 2020).

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di divisi audit, akuntansi atau keuangan di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah usia pegawai lebih dari 18 tahun. Pemilihan usia minimal di usia 18 tahun karena usia tersebut sudah dianggap dewasa. Kriteria selanjutnya yaitu pegawai yang bekerja minimal 1 tahun. Alasan pemilihan pegawai yang bekerja minimal 1 tahun adalah karyawan tersebut telah melewati masa percobaan dan memiliki masa kerja yang lebih panjang dari karyawan baru sehingga lebih paham tentang perusahaan.

Pedoman pengukuran sampel menurut Hair et al dalam Daengs (2022), dapat ditentukan sebagai berikut:

- a. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.

- b. Jumlah pertanyaan yang digunakan sebanyak 30 item. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan batas minimal responden berjumlah $30 \text{ item} \times 5 = 150$, sedangkan batas maksimalnya $30 \times 10 = 300$.

Dengan demikian jumlah minimal sampel yang digunakan adalah 150 responden. Jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti karena sudah memenuhi batas minimal sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Pengendalian (X1) yaitu keseluruhan sikap organisasi yang memengaruhi kesadaran dan tindakan personel organisasi mengenai pengendalian.
- b. Penilaian Resiko (X2) menjelaskan tentang manajemen organisasi yang harus mempertimbangkan semua risiko baik internal maupun eksternal atau kemungkinan tujuan tidak tercapai.

- c. Kegiatan Pengendalian (X3) adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memastikan pelaksanaan petunjuk yang dibuat oleh manajemen.
- d. Informasi dan Komunikasi (X4) adalah sistem pengendalian internal yang harus dikomunikasikan dan diinformasikan kepada seluruh karyawan perusahaan dari atas sampai bawah.
- e. Pemantauan (X5) meliputi kegiatan penilaian kualitas kinerja pengendalian internal secara berkelanjutan, dan memastikan semua aktivitas perusahaan dijalankan sesuai dengan tujuan organisasi serta penyesuaian aktivitas seiring perubahan keadaan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Kinerja pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator Pertanyaan	Sumber
Lingkungan Pengendalian (X1)	1. Unit kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada unit lain terkait komponen "lingkungan pengendalian"	Kukrer (2023)
	2. Unit kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko.	
	3. Unit kami memberi tahu manajer puncak tentang fungsi sistem pengendalian internal di lembaga tersebut.	
	4. Isu-isu terkait komponen "lingkungan pengendalian" di unit kami dievaluasi selama	

Variabel	Indikator Pertanyaan	Sumber	
	audit.		
Penilaian Resiko (X2)	5. Dalam audit, prosedur tertulis mengenai aktivitas, keputusan keuangan, dan transaksi administrasi diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.	Kukrer (2023)	
	6. Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.		
	7. Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan "kontinuitas aktivitas" diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.		
	8. Dalam audit, prinsip "pemisahan tugas" diperiksa untuk menentukan apakah prinsip tersebut diterapkan dengan benar.		
	9. Penilaian risiko proses yang diaudit dilakukan oleh auditor internal.		
	10. Dalam audit, penilaian risiko unit mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai		
	11. Dalam audit, "kontrol hierarkis" yang harus dilakukan oleh manajer diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai		
Kegiatan Pengendalian (X3)	1. Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh unit kami.		Kukrer (2023)
	2. "Audit sistem" dilakukan oleh unit kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami.		
	3. Laporan yang disampaikan oleh unit kami diperhitungkan dalam evaluasi sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh administrasi.		
	4. Kegiatan audit internal di unit kami dilakukan sesuai dengan standar audit internal publik.		
Informasi dan Komunikasi (X4)	1. Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.	Kukrer (2023)	
	2. Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.		
	3. Dalam audit, sistem komunikasi horizontal dan vertikal unit yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.		
	4. Selama audit, sistem pencatatan, pengarsipan,		

Variabel	Indikator Pertanyaan	Sumber
	dan pengarsipan unit yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sistem tersebut memadai.	
Pemantauan (X5)	1. Pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari dan dibangun atas kegiatan produksi dan bisnis perusahaan.	Nguyen (2023)
	2. Perusahaan menetapkan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik bisnis unit tersebut	
	3. Sanksi penanganan pelanggaran dan tingkat penilaian disesuaikan oleh perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada.	
	4. Metode evaluasi perusahaan digunakan dan disesuaikan secara fleksibel untuk menyesuaikan dengan kecepatan produksi dan proses bisnis yang berubah.	
	5. Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran	
Kinerja	1. Hasil kinerja saya sesuai dengan harapan instansi	Rasid (2023)
	2. Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja	
	3. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya	
	4. Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan	
	5. Melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan	
	6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	

Kuesioner Uji Coba

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
Lingkungan Pengendalian (X1)	1. Unit kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada unit lain terkait komponen "lingkungan pengendalian"	Unit diganti divisi	1. Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada divisi lain terkait komponen "lingkungan pengendalian"
	2. Unit kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada	Unit diganti divisi	2. Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
	administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko.		administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko.
	3. Unit kami memberi tahu manajer tentang fungsi sistem pengendalian internal di lembaga tersebut.	Unit diganti divisi Hapus kata puncak	3. Divisi kami memberi tahu manajer tentang fungsi sistem pengendalian internal di lembaga tersebut.
	4. Isu-isu terkait komponen "lingkungan pengendalian" di unit kami dievaluasi selama audit.	Unit diganti divisi	4. Isu-isu terkait komponen "lingkungan pengendalian" di divisi kami dievaluasi selama audit.
Penilaian Resiko (X2)	1. Dalam audit, prosedur tertulis mengenai aktivitas, keputusan keuangan, dan transaksi administrasi diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.	Unit diganti divisi	1. Dalam audit, prosedur tertulis mengenai aktivitas, keputusan keuangan, dan transaksi administrasi diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.
	2. Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.		2. Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.
	3. Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan "kontinuitas aktivitas" diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.		3. Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan "kontinuitas aktivitas" diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.
	4. Dalam audit, prinsip		4. Dalam audit, prinsip

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
	"pemisahan tugas" diperiksa untuk menentukan apakah prinsip tersebut diterapkan dengan benar.		"pemisahan tugas" diperiksa untuk menentukan apakah prinsip tersebut diterapkan dengan benar.
	5. Penilaian risiko proses yang diaudit dilakukan oleh auditor internal.		5. Penilaian risiko proses yang diaudit dilakukan oleh auditor internal.
	6. Dalam audit, penilaian risiko unit mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai		6. Dalam audit, penilaian risiko divisi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai
	7. Dalam audit, "kontrol hierarkis" yang harus dilakukan oleh manajer diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai		7. Dalam audit, "kontrol hierarkis" yang harus dilakukan oleh manajer diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai
Kegiatan Pengendalian (X3)	1. Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh unit kami.		1. Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh divisi kami.
	2. "Audit sistem" dilakukan oleh unit kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami.		2. "Audit sistem" dilakukan oleh divisi kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami.
	3. Laporan yang disampaikan oleh unit kami diperhitungkan dalam evaluasi sistem pengendalian internal		3. Laporan yang disampaikan oleh divisi kami diperhitungkan dalam evaluasi

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
	yang dilakukan oleh administrasi.		sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh administrasi.
	4. Kegiatan audit internal di unit kami dilakukan sesuai dengan standar audit internal publik.		4. Kegiatan audit internal di divisi kami dilakukan sesuai dengan standar audit internal publik.
Informasi dan Komunikasi (X4)	1. Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.		1. Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.
	2. Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.		2. Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.
	3. Dalam audit, sistem komunikasi horizontal dan vertikal unit yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.		3. Dalam audit, sistem komunikasi horizontal dan vertikal divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.
	4. Selama audit, sistem pencatatan, pengarsipan, dan pengarsipan unit yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sistem tersebut memadai.		4. Selama audit, sistem pencatatan, pengarsipan, dan pengarsipan divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sistem tersebut memadai.
Pemantauan (X5)	1. Pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari dan	Hapus kata Produksi	1. Pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari dan

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
	dibangun atas kegiatan produksi dan bisnis perusahaan.		dibangun atas kegiatan bisnis perusahaan.
	2. Perusahaan menetapkan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik bisnis unit tersebut		2. Perusahaan menetapkan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik bisnis divisi tersebut
	3. Sanksi penanganan pelanggaran dan tingkat penilaian disesuaikan oleh perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada.		3. Sanksi penanganan pelanggaran dan tingkat penilaian disesuaikan oleh perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada.
	4. Metode evaluasi perusahaan digunakan dan disesuaikan secara fleksibel untuk menyesuaikan dengan kecepatan produksi dan proses bisnis yang berubah.	Hapus kata Produksi	4. Metode evaluasi perusahaan digunakan dan disesuaikan secara fleksibel untuk menyesuaikan dengan kecepatan proses bisnis yang berubah.
	5. Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran		5. Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran
Kinerja	1. Hasil kinerja saya sesuai dengan harapan instansi		1. Hasil kinerja saya sesuai dengan harapan instansi
	2. Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja		2. Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja
	3. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya		3. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya
	4. Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan		4. Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan
	5. Melakukan pekerjaan	Tambah	5. Melakukan

Variabel	Pernyataan sebelum uji coba	Komentar	Pernyataan sesudah uji coba
	sesuai standar yang diberikan	kata saya	pekerjaan sesuai standar yang diberikan
	6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	Tambah kata saya	6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan

3.4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1) Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Ghazali (2020) menyatakan bahwa data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian tertentu. Data ini belum pernah dikumpulkan sebelumnya dan diperoleh secara langsung dari responden melalui metode seperti kuesioner, wawancara, observasi, atau eksperimen. . Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang akan diberikan kepada pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sahir (2022) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dari sumber yang sudah ada, bukan dari pengumpulan langsung oleh peneliti itu sendiri. Data ini biasanya sudah tersedia dalam bentuk laporan, arsip, catatan, atau publikasi lain yang dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder penelitian ini adalah

bersumber dari penelitian terdahulu yang terdiri dari skripsi dan jurnal-jurnal yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online untuk memperoleh fakta dan keterangan mengenai sistem pengendalian internal dan kinerja. Menurut Sekaran (2019) penelitian survei adalah sebuah metode pengumpulan informasi mengenai pengetahuan, sikap, dan perilaku individu dalam suatu populasi dengan cara mengajukan pertanyaan, baik secara lisan maupun tertulis. Tujuannya penelitian survey adalah untuk mendeskripsikan, menjelaskan, atau membandingkan berbagai aspek dari populasi tersebut (Sekaran, 2019).

Pengukuran persepsi responden dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sahir (2022) menjelaskan bahwa skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang terhadap suatu konsep atau variabel tertentu. Skala ini dirancang untuk mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran lima poin dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Setiap jawaban responden diberi skor dan hasil skor tersebut menghasilkan skala pengukuran ordinal. Skala Likert penelitian ini menggunakan skor 5 angka sebagai berikut:

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

Urutan pemberian skor dari setuju sampai tidak setuju dapat dibalik sesuai dengan pernyataan yang diberikan dalam kuesioner.

3.5. Pengujian Instrumen

Uji kelayakan instrumen digunakan untuk mengathau apakah kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel. Adapaun untuk mengukur uji kelayakan instrumen ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam hal ini kuesioner) dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variable dengan skor totalnya. Suatu variabel (pertanyaan) dikatakan valid bila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka artinya variabel valid (Ghozali, 2020). Untuk menguji validitas dapat

menggunakan program SPSS versi 21, hasil didapat dari pengolahan SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana konsistensi atau stabilitas hasil pengukuran suatu kuesioner atau instrumen penelitian terhadap suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2020). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, dimana jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan dikatakan *reliable* jika masing – masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama yaitu variabel yang hendak diteliti tersebut.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software/perangkat lunak SPSS (Statistical Product Service Solution)* dengan uji statistik Cronbach's Alpha (*internal consistency*). Menurut Sekaran (2020) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,700 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,700 maka dikatakan tidak reliabel.

3.6. Metode Analisis Data

1) Analisis regresi linier berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, digunakan dalam situasi di mana satu variabel independen dihipotesiskan memengaruhi satu variabel dependen (Ghozali, 2020). Dengan menggunakan aplikasi SPSS 14 maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Di mana :

Y = Kinerja perusahaan BUMN

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien regresi

X1 = lingkungan pengendalian

X2 = penilaian resiko

X3 = kegiatan pengendalian

X4 = informasi dan komunikasi

X5 = pemantauan

ε = *Error terms*

2) Uji Asumsi Klasik

Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan *One-Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* $> 0,05$ (Ghozali, 2020).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat korelasi antar variabel Independen. Metode ini untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi akan bebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau jika $VIF < 10$ (Ghozali, 2020).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Menurut Ghozali (2020) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Jika *variances* dari residual dari satu ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Model yang baik adalah model yang homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Jika P value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. (Ghozali, 2020).

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2020).

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu apakah variabel X benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Hipotesis yang dipakai adalah :

H_0 = variabel bebas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat.

H_1 = variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

■ Jika probabilitas f hitung $> 0,05$, maka H_0 didukung dan H_1 tidak didukung

■ Jika probabilitas f hitung $< 0,05$, maka H_0 tidak didukung dan H_1 didukung

b) Uji t

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Tingkat signifikansinya (Sig t) masing – masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis didukung yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Sebaliknya bila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis tidak didukung yang artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya. Jika dinyatakan secara statistik adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Hipotesis alternatifnya (H_i) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_i : \beta_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

c) Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (*Adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2020).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia. Kriteria dalam pengambilan sampel adalah pegawai dengan usia 18-50 tahun, pegawai yang bekerja di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia, serta pegawai yang bekerja di bidang audit, akuntansi atau keuangan. Jumlah sampel penelitian minimal adalah 150 dan telah dihitung dengan menggunakan rumus Hair. Kuesioner disebar secara *face to face* dan pengisian dilakukan melalui *Google Form*. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 159 dan semua kuesioner telah kembali. Tabel 4.1 merinci jumlah kuesioner yang telah dibarkankan kepada pegawai yang bekerja di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia dan telah diterima oleh peneliti. Dari 159 kuesioner yang kembali, terdapat 9 kuesioner yang diisi oleh responden yang tidak sesuai kriteria yaitu bukan pegawai di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia. Berikut data hasil screening kuesioner pada pegawai di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia:

Berikut data hasil screening kuesioner pada pegawai yang bekerja di bidang audit, akuntansi atau keuangan.

Tabel 4. 1. Pegawai yang Bekerja di bidang Audit, Akuntansi atau Keuangan

No	Keterangan	Jumlah
1	Ya (Jika ya, dapat melanjutkan mengisi kuesioner)	159
2	Tidak (Jika tidak, mohon maaf tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian ini)	9
	Jumlah	150

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 2. Pegawai yang Bekerja di Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia

No.	Keterangan	Jumlah
1	Ya (Jika ya, dapat melanjutkan mengisi kuesioner)	150
2	Tidak (Jika tidak, mohon maaf tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian ini)	0

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4.2 merinci jumlah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang bekerja di perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia. Dari 150 kuesioner yang diisi, seluruhnya merupakan pegawai yang bekerja di bidang di bidang audit, akuntansi atau keuangan. Berikut data tempat kerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia yang telah mengisi kuesioner:

Tabel 4. 3. Pegawai yang Bekerja di Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia

No	Keterangan	Jumlah	Persen
1	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI):	29	19,33
2	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA):	52	34,67
3	PT Hutama Karya (Persero):	15	10
4	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP):	12	8
5	PT Brantas Abipraya (Persero):	10	6,67
6	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT):	18	12
7	PT Nindya Karya (Persero):	14	9,33
		150	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 150 kuesioner yang diisi, pegawai terbanyak yang bekerja di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk sebanyak 52 orang (34,67%).

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini membahas tentang Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja.

4.2.1. Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian terhadap 150 responden dalam dua kelompok responden, laki-laki dan perempuan, ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	%
1. Laki-laki	82	54,67
2. Perempuan	68	45,33
Total	150	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Seperti dapat dilihat dari Tabel 4.4, di antara 150 responden dalam penelitian ini, 82 (54,67%) adalah laki-laki dan 68 (45,33%) adalah perempuan.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian berdasarkan usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frequency	%
20 - 25 Tahun	12	8
26 – 35 Tahun	37	24,67
36 - 45 Tahun	68	45,33
> 46 Tahun	33	22
Total	150	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Seperti dapat dilihat dari Tabel 4.5, di antara 150 responden dalam penelitian ini, didominasi oleh usia 36 sampai dengan 45 tahun sebanyak 68 (45,33%), usia 26 sampai dengan 35 sebanyak 37 (24,67%), dan berusia antara 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 12 (8%), berusia lebih dari 46 sebanyak 33 (22%).

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	%
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	0	0
S1	127	84,67
S2	23	15,33
Total	150	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Seperti dapat dilihat dari Tabel 4.6, di antara 150 responden, 127 (84,67%) memiliki pendidikan S1, 8 (14,8%) memiliki gelar S2 sebanyak 23 (15,33%) memiliki pendidikan S2.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja yang seluruhnya berjumlah 150 responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7. Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frequency	%
1-5 tahun	22	14,7
6-10 tahun	109	72,6
> 10 tahun	19	12,7
Total	150	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 150 responden yang diteliti didominasi oleh masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 109

(72,7%), di atas 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 22 (14,6%), lebih dari 10 tahun sebanyak 19 (12,7%).

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, dan hasil signifikan $< 0,05$ maka artinya variabel valid (Ghozali, 2020). Analisis validitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 21.00 *for Windows*, yang dirancang untuk menentukan apakah setiap item yang dinilai atau dinilai dapat dinyatakan valid. Hasil yang diperoleh dari laporan tersebut dengan membandingkan koefisien r_{xy} dengan nilai kritis (r_{tabel}).

Tabel 4. 8. Uji Validitas Lingkungan Pengendalian

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada divisi lain terkait komponen "lingkungan pengendalian"	0,859	0,000	Valid
2.	Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko.	0,775	0,000	Valid
3.	Divisi kami memberi tahu manajer tentang fungsi sistem pengendalian internal di lembaga tersebut.	0,807	0,000	Valid
4.	Isu-isu terkait komponen "lingkungan pengendalian" di divisi kami dievaluasi selama audit.	0,791	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 9. Uji Validitas Penilaian Resiko

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Dalam audit, prosedur tertulis mengenai aktivitas, keputusan keuangan, dan transaksi administrasi diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.	0,850	0,000	Valid
2.	Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.	0,801	0,000	Valid
3.	Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan "kontinuitas aktivitas" diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.	0,681	0,000	Valid
4.	Dalam audit, prinsip "pemisahan tugas" diperiksa untuk menentukan apakah prinsip tersebut diterapkan dengan benar.	0,811	0,000	Valid
5.	Penilaian risiko proses yang diaudit dilakukan oleh auditor internal.	0,831	0,000	Valid
6.	Dalam audit, penilaian risiko divisi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai	0,839	0,000	Valid
7.	Dalam audit, "kontrol hierarkis" yang harus dilakukan oleh manajer diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai	0,906	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 10. Uji Validitas Kegiatan Pengendalian

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh divisi kami.	0,888	0,000	Valid
2.	"Audit sistem" dilakukan oleh divisi kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami.	0,785	0,000	Valid
3.	Laporan yang disampaikan oleh divisi kami diperhitungkan dalam evaluasi sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh administrasi.	0,725	0,000	Valid
4.	Kegiatan audit internal di divisi kami dilakukan sesuai dengan standar audit internal publik.	0,724	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 11. Uji Validitas Informasi dan Komunikasi

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.	0,846	0,000	Valid
2.	Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.	0,740	0,000	Valid
3.	Dalam audit, sistem komunikasi horizontal dan vertikal divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.	0,837	0,000	Valid
4.	Selama audit, sistem pencatatan, pengarsipan, dan pengarsipan divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sistem tersebut memadai.	0,816	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 12. Uji Validitas Pemantauan

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari dan dibangun atas kegiatan dan bisnis perusahaan.	0,857	0,000	Valid
2.	Perusahaan menetapkan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik bisnis divisi tersebut	0,784	0,000	Valid
3.	Sanksi penanganan pelanggaran dan tingkat penilaian disesuaikan oleh perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada.	0,847	0,000	Valid
4.	Metode evaluasi perusahaan digunakan dan disesuaikan secara fleksibel untuk menyesuaikan dengan proses bisnis yang berubah.	0,744	0,000	Valid
5.	Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran	0,814	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Tabel 4. 13. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
1.	Hasil kinerja saya sesuai dengan harapan instansi	0,858	0,000	Valid
2.	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja	0,793	0,000	Valid

No	Pernyataan	R hitung	Signifikan	Ket
3.	Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya	0,601	0,000	Valid
4.	Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,780	0,000	Valid
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan	0,756	0,000	Valid
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan	0,814	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Besarnya koefisien korelasi dari butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Pengendalian (X_1), penilaian resiko (X_2), Kegiatan Pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4), pemantauan (X_5) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai 0,05 Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas di atas dilakukan dengan menggunakan *software* / perangkat lunak SPSS (*Statistical Product Service Solution*) dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Sekaran, 2020).

Tabel 4. 14. Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X_1)	0,817	0,7	Reliabel
Penilaian resiko (X_2)	0,906	0,7	Reliabel
Kegiatan Pengendalian (X_3)	0,778	0,7	Reliabel
Informasi dan komunikasi (X_4)	0,823	0,7	Reliabel
Pemantauan (X_5)	0,867	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Semua item pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel, artinya jika instrumen tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu, tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat diandalkan, sehingga kuesioner dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4. Analisis Deskriptif

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skor terendah dan skor tertinggi. Menurut Umar dalam Putri (2020) dapat menemukan kriteria penilaian responden terhadap item pertanyaan yang dilakukan dengan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15. Kategori

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Hasil statistik deskriptif pada variabel penelitian ini untuk diketahui rata-rata dari setiap indikator yang akan diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 16. Statistik deskriptif variabel X1

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	5	3,3	19	12,7	126	84	4.8067	Sangat baik
2.	P2	0	0	0	0	6	4	54	6	90	60	4.5600	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	6	4	39	26	105	70	4.6600	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	5	3,3	21	14	124	82,7	4.7933	Sangat baik
Rata-rata												4,7050	Sangat baik

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel Lingkungan Pengendalian (X_1). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 yaitu 4,56. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 1 yaitu 4,80. Adapun nilai rata-rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Pengendalian (X_1) yaitu sebesar 4,70 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4. 17. Statistik deskriptif variabel X2

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	10	6,7	15	10	125	83,3	4.7667	Sangat baik
2.	P2	0	0	5	3,3	20	13,3	15	10	110	73,3	4.5333	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	5	3,3	10	6,7	135	90	4.8667	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	5	3,3	35	23,3	110	73,3	4.7000	Sangat baik
5.	P5	0	0	0	0	5	3,3	25	16,7	120	80	4.7667	Sangat baik
6.	P6	0	0	0	0	5	3,3	20	13,3	125	83,3	4.8000	Sangat baik
7.	P7	0	0	0	0	10	6,7	15	10	125	83,3	4.7667	Sangat baik
Rata-rata												4,7429	Sangat baik

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.17 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel penilaian resiko (X_2). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 sebesar 4,56. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 3

yaitu 4,86. Adapun nilai rata- rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel penilaian resiko (X_2) yaitu sebesar 4,74 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4. 18. Statistik deskriptif variabel X3

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	5	3,3	16	10,7	129	86	4.8267	Sangat baik
2.	P2	0	0	0	0	6	4	47	31,3	97	64,7	4.6067	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	9	6	11	7,3	130	86,7	4.6333	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	9	6	11	7,3	130	86,7	4.8067	Sangat baik
Rata-rata											4,71	Sangat baik	

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.18 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel Kegiatan Pengendalian (X_3). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 yaitu 4,60. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 1 yaitu 4,82. Adapun nilai rata- rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel Kegiatan Pengendalian (X_3) yaitu sebesar 4,71 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4. 19. Statistik deskriptif variabel X4

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	5	3,3	22	14,7	123	82	4.7867	Sangat baik
2.	P2	0	0	0	0	4	2,7	48	32	98	65,3	4.6267	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	5	3,3	36	24	109	72,7	4.6933	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	5	3,3	26	17,3	119	79,3	4.7600	Sangat baik
Rata-rata											4,71	Sangat baik	

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.19 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel informasi dan komunikasi (X₄). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 yaitu 4,62. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 1 yaitu 4,78. Adapun nilai rata-rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel informasi dan komunikasi (X₄) yaitu sebesar 4,71 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4. 20. Statistik deskriptif variabel X5

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	5	3,3	22	14,7	123	82	4.7867	Sangat baik
2.	P2	0	0	0	0	5	3,3	52	34,7	93	62	4.5867	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	7	4,7	36	24	107	71,3	4.6667	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	3	2	36	24	111	74	4.7200	Sangat baik
5.	P5	0	0	0	0	5	3,3	21	14	124	82,7	4.7933	Sangat baik
Rata-rata												4,71	Sangat baik

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.20 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel pemantauan (X₅). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 yaitu 4,58. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 5 yaitu 4,79. Adapun nilai rata-rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel pemantauan (X₅) yaitu sebesar 4,71 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4. 21. Statistik deskriptif variabel Y

No	Item	Skor										Mean	Ket
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	P1	0	0	0	0	10	6,7	15	10	125	83,3	4.7667	Sangat baik
2.	P2	0	0	5	3,3	20	13,3	20	13,3	105	70	4.5000	Sangat baik
3.	P3	0	0	0	0	5	3,3	20	13,3	125	83,3	4.8000	Sangat baik
4.	P4	0	0	0	0	5	3,3	35	23,3	110	73,3	4.7000	Sangat baik
5.	P5	0	0	0	0	5	3,3	35	23,3	110	73,3	4.7000	Sangat baik
Rata-rata												4,71	Sangat baik

Sumber: Data Primer Yang Diolah Tahun 2025

Pada Tabel 4.21 dapat diketahui hasil distribusi responden dapat memberikan nilai pada setiap *item* indikator yang menunjukkan Tingkat penilaian dari responden terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Indikator dengan mean paling rendah pada pernyataan 2 yaitu 4,50. Indikator dengan mean paling tinggi pada pernyataan 3 yaitu 4,80. Adapun nilai rata- rata jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 4,71 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 termasuk kategori sangat baik.

4.5.Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus diuji untuk memenuhi syarat penggunaan regresi linear. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

1. Uji Normalitas

Lakukan pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai sig. (p-value) > maka H0 didukung yang berarti normalitas terpenuhi. Untuk hasil uji normalitas, lihat Tabel 4.22

Tabel 4. 22. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05902426
	Absolute	.234
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.234
Kolmogorov-Smirnov Z		0.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Nilai sig diperoleh dari hasil perhitungan. Tabel 4.22 menunjukkan bahwa angka Sig adalah 0,076 atau lebih besar dari 0,05 maka kondisi H0 didukung yaitu asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dan ditemukan bahwa variabel bebas tidak berkorelasi. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.23.

Tabel 4. 23. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian (X ₁)	0,749	3.352	Tidak ada Multikolinearitas
Penilaian resiko (X ₂)	0,786	2.725	Tidak ada Multikolinearitas
Kegiatan Pengendalian (X ₃)	0,221	8.211	Tidak ada Multikolinearitas
Informasi dan komunikasi (X ₄)	0,863	1.589	Tidak ada Multikolinearitas
Pemantauan (X ₅)	0,572	1.497	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, artinya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 4. 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Pengendalian (X_1)	0,065	Tidak terdapat Heteroskedastisitas
Penilaian resiko (X_2)	0,069	Tidak terdapat Heteroskedastisitas
Kegiatan Pengendalian (X_3)	0,617	Tidak terdapat Heteroskedastisitas
Informasi dan komunikasi (X_4)	0,845	Tidak terdapat Heteroskedastisitas
Pemantauan (X_5)	0,406	Tidak terdapat Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan berdasarkan program SPSS for Windows 21, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 25. Hasil Uji Regresi *Linear* Berganda
Coefficients^a**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,206	0,059		3,468	0,001
	Lingkungan Pengendalian (X ₁)	0,180	0,043	0,171	4,193	0,000
	Penilaian resiko (X ₂)	0,363	0,038	0,376	9,441	0,000
	Kegiatan Pengendalian (X ₃)	0,146	0,035	0,135	4,215	0,000
	Informasi dan komunikasi (X ₄)	0,118	0,040	0,112	2,940	0,004
	Pemantauan (X ₅)	0,234	0,049	0,222	4.758	0,000

a. Dependent Variable: y_kinerja

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,206 + 0,180X_1 + 0,363X_2 + 0,146X_3 + 0,118X_4 + 0,234X_5$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,206 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Pengendalian (X₁), penilaian resiko (X₂), Kegiatan Pengendalian (X₃), informasi dan komunikasi (X₄), pemantauan (X₅) dianggap nol, maka Kinerja pegawai (Y) sebesar 1,204.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Pengendalian (X₁) diperoleh sebesar 0,180 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Pengendalian (X₁) meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika Lingkungan Pengendalian (X₁) menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai (Y).

- c. Koefisien regresi variabel penilaian resiko (X_2) diperoleh sebesar 0,363 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika penilaian resiko (X_2) meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika penilaian resiko (X_2) menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai (Y).
- d. Koefisien regresi variabel Kegiatan Pengendalian (X_3) diperoleh sebesar 0,146 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kegiatan Pengendalian (X_3) meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika Kegiatan Pengendalian (X_3) menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai (Y).
- e. Koefisien regresi variabel informasi dan komunikasi (X_4) diperoleh sebesar 0,118 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika informasi dan komunikasi (X_4) meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika informasi dan komunikasi (X_4) menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai (Y).
- f. Koefisien regresi variabel pemantauan (X_5) diperoleh sebesar 0,234 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemantauan (X_5) meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika pemantauan (X_5) menurun, maka akan menurunkan Kinerja pegawai (Y).

4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji F, uji t dan uji determinasi.

1. Uji Kelayakan Model (uji F)

Uji kelayakan model atau uji goodness of fit dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan.

Berikut hasil uji F:

Tabel 4. 26. Uji Uji Kelayakan Model (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.351	5	5.670	1572.960	0,000 ^b
Residual	0,519	144	.004		
Total	28.870	149			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu pada taraf signifikansi = 5% ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 dan artinya model dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

2. Uji t

Berikut hasil uji hipotesis (t):

Tabel 4. 27. Hasil Uji Regresi *Linear* Berganda

Variabel	Hasil t	Signifikan
Lingkungan Pengendalian (X_1)	4,193	0,000
Penilaian resiko (X_2)	9,441	0,000
Kegiatan Pengendalian (X_3)	4,215	0,000
Informasi dan komunikasi (X_4)	2,940	0,004
Pemantauan (X_5)	4.758	0,000

Sumber: Data sekunder diolah, 2025

Hasilnya diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sesuai Tabel 4.27. Jadi pada taraf signifikansi = 5% ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti dan didukung.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 diperoleh dari Tabel 4.27. Oleh karena itu pada taraf signifikansi = 5% ($\alpha = 0,05$), nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian resiko berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 terbukti dan didukung.

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi = 5% ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kegiatan Pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti dan didukung.

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,004. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 terbukti dan didukung.

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pemantauan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 terbukti dan didukung.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 28. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,991 ^a	0,982	0,981	0,06004

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Berdasarkan tabel *model summary*^b di atas diperoleh bahwa nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,981 atau 98,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Pengendalian (X₁), penilaian resiko (X₂), Kegiatan Pengendalian (X₃), informasi dan komunikasi (X₄), pemantauan (X₅) terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan sangat kuat. Hasil pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar

0,982 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,981. Hal ini berarti 98,1% perubahan dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi variabel Lingkungan Pengendalian (X_1), penilaian resiko (X_2), Kegiatan Pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4), pemantauan (X_5). Sedangkan sisanya sebesar 1,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi.

4.8. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Pengendalian menetapkan suasana dari suatu organisasi, yang memengaruhi kesadaran akan suatu pengendalian dari sikap orang-orangnya dalam suatu kinerja di setiap bagian organisasi.

Hasil penilaian dari responden terhadap variabel Lingkungan Pengendalian mean paling rendah sebesar 4,56 pada pernyataan “Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko”, indikator tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai dukungan pelatihan dan konsultasi khusus kepada administrasi dalam hal manajemen risiko masih kurang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan administrasi dalam memahami dan menerapkan proses manajemen risiko belum

sepenuhnya terbantu oleh divisi terkait, sehingga menjadi area yang membutuhkan perhatian dan peningkatan.

Indikator dengan mean paling tinggi sebesar 4,80 pada pernyataan “Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada divisi lain terkait komponen "lingkungan pengendalian”. Indikator tersebut menunjukkan bahwa divisi dinilai cukup aktif dalam memberikan pelatihan dan konsultasi secara umum mengenai lingkungan pengendalian kepada divisi lain. Hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan, pemahaman dan kesadaran terhadap komponen lingkungan pengendalian telah tersosialisasi dengan baik antar-divisi, sehingga menjadi kekuatan dalam variabel ini.

Lingkungan Pengendalian merupakan suatu fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan pengendalian ini bersifat disiplin dan berstruktur dalam mengatur aktifitas anggota organisasinya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Sabira, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan (2022) menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023), Sandra (2021), Febro (2024), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh penilaian resiko berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa penilaian resiko berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penilaian risiko yang efektif mengurangi asimetri informasi, memastikan manajemen risiko yang transparan dan akuntabel, serta mencegah kerugian dan inefisiensi anggaran (Febro, 2024).

Hasil penilaian responden terhadap variabel Penilaian Risiko menunjukkan adanya perbedaan persepsi terkait efektivitas pemeriksaan audit terhadap berbagai aspek risiko. Indikator dengan mean paling rendah, yaitu *“Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai”*, memperoleh skor 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai pemeriksaan terhadap kontrol yang ditetapkan oleh administrasi dalam proses audit masih dianggap kurang optimal. Artinya, ada potensi bahwa beberapa kontrol administrasi belum sepenuhnya dievaluasi atau dinilai memadai selama proses audit, sehingga hal ini menjadi area yang perlu perhatian lebih.

Sebaliknya, indikator dengan mean paling tinggi, yaitu *“Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan 'kontinuitas aktivitas' diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai”*, memperoleh skor 4,86. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai audit terhadap langkah-langkah yang menjamin kontinuitas aktivitas berjalan

cukup efektif dan memadai. Artinya, perusahaan sudah cukup fokus pada pemastian keberlangsungan aktivitas operasional melalui audit, sehingga aspek ini menjadi kekuatan dalam variabel penilaian risiko.

Perusahaan harus menetapkan tujuan yang terintegritas dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas-aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Secara konsep, tujuan manajemen mengadakan penilaian risiko adalah untuk menentukan bagaimana cara mengatasi risiko yang telah diidentifikasi, dimana penilaian risiko merupakan proses untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencegah terjadinya resiko-resiko yang merugikan perusahaan dengan mengatasi resiko yang telah teridentifikasi. Dengan adanya penilaian risiko maka karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengatasi segala risiko-risiko yang mungkin terjadi dan dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan dapat menghindari kelalaian dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat disimpulkan apabila karyawan dapat meminimalisir risiko pada saat menjalankan tugas, maka bisa dikatakan kinerja karyawan baik (Sabira, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian risiko dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022)

dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa penilaian risiko berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kegiatan Pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kegiatan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah. Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan oleh anggota organisasinya, selain itu aktivitas pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dapat membantu suatu perusahaan dalam meyakinkan bahwa tugas dan perintah yang diberikan oleh manajemen telah dijalankan.

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kegiatan Pengendalian menunjukkan adanya perbedaan persepsi terkait efektivitas pelaksanaan pengendalian internal di perusahaan. Indikator dengan mean paling rendah, yaitu "*Audit sistem dilakukan oleh divisi kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami*", memperoleh skor 4,60. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai audit sistem terhadap pengendalian internal administrasi masih kurang optimal. Artinya, proses audit sistem belum sepenuhnya dianggap memadai dalam menilai keefektifan pengendalian

internal administrasi, sehingga menjadi area yang membutuhkan perhatian dan peningkatan.

Sebaliknya, indikator dengan mean paling tinggi, yaitu *“Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh divisi kami”*, memperoleh skor 4,82. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai tindak lanjut atas temuan audit yang masuk dalam rencana tindakan diawasi secara efektif oleh divisi terkait. Artinya, perusahaan cukup fokus pada pemantauan pelaksanaan perbaikan hasil audit, sehingga aspek ini menjadi kekuatan dalam variabel kegiatan pengendalian.

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan oleh anggota organisasinya. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan diaplikasikan pada berbagai tingkat organisasional dan fungsional. Aktivitas pengendalian mempunyai beberapa cara dalam mengatur kinerja anggota organisasinya agar menjadi lebih baik yaitu pemisahan tugas, pengendalian pemrosesan informasi, review kinerja. Perusahaan BUMN konstruksi di Indonesia mengungkapkan, aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian membantu memastikan bahwa Tindakan yang diperlukan berkenaan dengan risiko yang telah diambil untuk pencapaian tujuan entitas. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang untuk memberikan keyakinan bahwa

Tindakan atau aktivitas yang diperlukan telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Sabira, 2019).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kegiatan pengendalian dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

4. Pengaruh informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, menunjukkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Informasi dan komunikasi (*information and communication*) merupakan tonggak penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah yang berkualitas dan relevan untuk mendukung fungsi pengendalian internal (Sandra, 2021).

Hasil penilaian responden terhadap variabel Informasi dan Komunikasi menunjukkan adanya perbedaan persepsi terkait efektivitas proses pelaporan dan komunikasi informasi selama audit. Indikator dengan mean paling rendah, yaitu "*Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai*", memperoleh skor 4,62. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai pemeriksaan terhadap prosedur pelaporan

kesalahan dan potensi penipuan masih kurang optimal. Artinya, ada kebutuhan untuk memperkuat mekanisme audit dalam mengevaluasi prosedur yang berkaitan dengan deteksi kesalahan dan kecurangan agar informasi yang dihasilkan lebih akurat dan dapat diandalkan.

Sementara itu, indikator dengan mean paling tinggi, yaitu “*Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai*”, memperoleh skor 4,78. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai pemeriksaan terhadap prosedur pelaporan dari auditee sudah berjalan cukup efektif. Dengan kata lain, komunikasi dan pelaporan informasi dari pihak yang diaudit telah dipantau dengan baik, sehingga menjadi kekuatan dalam variabel informasi dan komunikasi.

Informasi dan komunikasi sangat diperlukan bagi entitas untuk melakukan kontrol internal tanggung jawab dan untuk mendukung pencapaian tujuannya. Melaksanakan informasi dan komunikasi merupakan kontribusi penting dalam menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas serta mendukung pencapaian fungsi sistem pengendalian internal pemerintah yang baik (Welly, 2021).

Secara konsep, informasi adalah data yang telah diolah dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi kepada seluruh personil yang ada dalam perusahaan. Hubungan antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Karena aktivitas operasional dalam perusahaan selalu berhubungan dengan informasi dan

komunikasi. Perusahaan dituntut menggunakan sistem dalam kegiatan operasional perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu memperoleh dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Informasi dan komunikasi memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena informasi dan komunikasi di dalam sebuah perusahaan merupakan sebagian tujuan dari pengendalian internal yang memadai (Sabira, 2019).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara informasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yori (2023) Sandra (2021), Febro (2024), Harahap (2022) dan Nguyen (2023) menunjukkan hasil bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa pemantauan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penilaian responden terhadap variabel Pemantauan menunjukkan adanya perbedaan persepsi terkait efektivitas mekanisme pengawasan dan penegakan kebijakan di perusahaan. Indikator dengan mean paling rendah, yaitu "*Perusahaan menetapkan metode penilaian*

yang sesuai dengan karakteristik bisnis divisi tersebut”, memperoleh skor 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai penerapan metode penilaian yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing divisi masih kurang optimal. Artinya, mekanisme pemantauan internal yang spesifik dan relevan dengan kondisi tiap divisi perlu diperkuat agar evaluasi kinerja dan risiko dapat lebih akurat dan efektif.

Di sisi lain, indikator dengan mean paling tinggi, yaitu *“Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran”*, memperoleh skor 4,79. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menilai penegakan disiplin oleh manajemen puncak berjalan cukup efektif. Dengan kata lain, tindakan korektif dan penegakan aturan ketika terjadi pelanggaran dipantau dan dilaksanakan dengan baik, sehingga menjadi kekuatan dalam variabel pemantauan.

Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai dengan standar kerja atau tidak. Secara konsep, pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja struktur pengendalian intern secara periodik dan terus menerus. Hubungan pemantauan terhadap kinerja karyawan sangat erat kaitannya karena pemantauan ini sangat dibutuhkan untuk menilai kualitas hasil kinerja karyawan yang telah dicapai apakah sudah sesuai dengan standar kerja atau

tidak. Pemantauan merupakan komponen terakhir yang merupakan penilaian operasional dari pengendalian internal terhadap aktivitas karyawan selama karyawan bekerja dalam perusahaan. Dapat disimpulkan dengan adanya pemantau terhadap kinerja karyawan secara berkala manajemen dapat mengetahui setiap kemampuan perkembangan karyawannya yang mengakibatkan peningkatan terhadap kualitas kinerja karyawan dan menjadikan karyawan lebih disiplin dalam bekerja (Sabira, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yori (2023) Sandra (2021), Harahap (2022) menunjukkan hasil bahwa pemantauan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan Welly (2021) dan Pangaribuan (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemantauan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif..

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
2. Kegiatan penilaian resiko berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
3. Kegiatan Pengendalian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
4. Kegiatan informasi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.
5. Kegiatan pemantauan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia.

5.2. Implikasi Penelitian

Secara umum, sistem pengendalian internal dan kinerja pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia sudah baik. Pelaksanaan sistem pengendalian internal memiliki standar yang baik dan cukup memadai. Sistem pengendalian internal yang baik menetapkan prosedur yang jelas dan tanggung jawab yang terukur. Implikasinya, pegawai di perusahaan BUMN konstruksi akan memiliki panduan yang jelas mengenai tugas dan wewenangnya. Hal ini

mendorong akuntabilitas, karena setiap tindakan dapat dilacak dan dievaluasi, sehingga kinerja pegawai cenderung meningkat.

Sistem pengendalian internal BUMN bidang konstruksi mencakup mekanisme pengawasan dan pemisahan tugas. Implikasinya, potensi terjadinya kecurangan, manipulasi data proyek, atau kesalahan operasional dapat diminimalkan. Pegawai akan lebih berhati-hati dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berdampak positif pada kualitas dan efisiensi kerja.

Kualitas pegawai bidang audit keuangan pada pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi sangat baik dan dapat diandalkan karena pegawai yang terampil secara teknis dalam melakukan audit, menjalin komunikasi dan hubungan dengan mereka. Rekomendasi peneliti adalah pegawai perusahaan BUMN bidang konstruksi agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja dan SPI yang sudah berjalan baik.

5.3.Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan 7 perusahaan BUMN yang ada di Indonesia. Dalam pengumpulan data, dikarenakan terdapat beberapa perusahaan BUMN yang berada di luar kota, maka peneliti mengirimkan kuesioner melalui email. Beberapa perusahaan BUMN tidak membalas email dari peneliti, sehingga kuesioner tidak kembali.

5.4.Saran

Berdasarkan kendala pengumpulan data untuk beberapa perusahaan BUMN yang berada di luar kota, penelitian berikutnya dapat melakukan kolaborasi dengan

perwakilan lokal BUMN agar dapat menambah probabilitas kuesioner kembali dan dapat diolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriwanto, M. H. (2022). Analisis kinerja perusahaan BUMN sektor konstruksi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 2 No. 3. 18-28. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3056691>.
- Arifudin, O., Juhadi, J., & Sofyan, Y. (2020). Pengaruh sistem pengendalian internal dan audit internal terhadap pelaksanaan good corporate governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17–32. <https://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/138>.
- CNN Indonesia. (2022). Bank dunia sebut BUMN tak sanggup biayai infrastruktur Jokowi. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190104185401-532-358591/bank-dunia-sebut-bumn-tak-sanggup-biayai-infrastruktur-jokowi>.
- CNNIndonesia. (2022). Infrastruktur Jokowi bikin kantong BUMN karya 'Bolong'. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190108013929-92-359164/infrastruktur-jokowi-bikin-kantong-bumn-karya-bolong>.
- Coso. (2013). *COSO Internal Control - Integrated Framework*. Canada: KPMG.
- Daengs, A. (2022). Peran timelimes dalam meningkatkan customer satisfaction, customer loyalty PT. JNE. *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 5, No. 1 , 133-145. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/71>.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Din, N. U. (2021). Gender diversity in the audit committee and the efficiency of internal control and financial reporting quality: Znanstveno-strucni casopis. *Ekonomika Istrazivanja*, 34(1), 1170-1189. <https://ideas.repec.org/a/taf/rerxxx/v34y2021i1p1170-1189.html>
- Dwiyanto, A. (2020). *Teori administrasi publik dan penerapannya di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Febrina, H. (2023). Resiko sistem manajemen kinerja yang buruk terhadap perusahaan start up di Indonesia. *Jurnal Manajemen Risiko*. Vol 1 No 2.124-131. <https://ejournal.uki.ac.id/index.php/mr/article/view/5051>.
- Febro, Z. R., Sam, I., & Tiswiyanti, W. (2024). Determinants of internal control systems on the financial performance of billboard tax (Badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Jambi). *Indonesian Journal of Economic & Management Sc*, 1-15. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijems/citationstylelanguage/get/associacao-brasileira-de-normas-tecnicas?submissionId=11551&publicationId=11552>.
- Ferrer, P. S. (2020). Tensions between compliance, internal controls and ethics in

- the domain of project governance. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(4), 845–865. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-06-2020-0114>.
- Ghozali, I. (2020). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2020). *Organisasi, perilaku, struktur dan proses, edisi ke-5. cetakan ke-3*. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, V., & Novita. (2022). Control self assessment (CSA) in improving company performance. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 121-136. <https://www.neliti.com/id/publications/419633/control-self-assessment-csa-in-improving-company-performance>.
- Huang, P. J. (2022). Impact of internal control quality on the information content of social responsibility reports: A study based on text similarity: Evidence from China. *International Journal of Accounting Information Systems*, 45(5), 545-558. <https://ideas.repec.org/a/eee/ijoa/v45y2022ics1467089522000100.html>.
- Ilyas, S., Sutisna, D., Saudi, M.H., & Sinaga, O. (2021). The role of control environment in developing internal control effectiveness and good corporate government. *Psychology And Education* 58(1): 6038-6048. <https://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/3738>.
- Khelif, H. S. (2021). Internal control quality and voluntary disclosure: Does CEO duality matter. *Journal of Applied Accounting Research*, 22(2), 286-306. [doi:https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2020-0114](https://doi.org/10.1108/JAAR-06-2020-0114).
- King, A. M. (2011). *Internal control of fixed assets*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kusdinar, R. (2024). Analisis kinerja pegawai bidang p2lkd pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Sumedang. *JRPA - Journal of Regional Public Administration Volume 9, No. 1*. 1-22. <https://ejournal.lppmunsap.org/index.php/jrpa/article/view/1288>.
- Kukrer, Engin., & Saglam, N. (2023). Research on the role of internal audits in ensuring the effectiveness of internal control systems in the Turkish public sector. *Journal of Accounting, Business and Finance Research Vol. 16, No. 2*, pp. 65-77. DOI: 10.55217/102.v16i2.655
- Lestari, Y. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal, motivasi kerja, dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Volume 3 No. 2*. 77-98. <https://unkartur.ac.id/journal/index.php/arimbi/article/view/233>.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik edisi 3 cet 2*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Manikome, E. F. (2025). Evaluasi sistem pengendalian internal pengeluaran kas pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Riset Akuntansi dan*

- Manajemen Pragmatis*, Vol. 3, No. 1. 1-16.
<https://jurnal.ywnr.org/index.php/ramp/article/view/244>.
- Mendy, J. (2021). Performance management problem of four small and medium-sized enterprises (SMEs): Towards a performance resolution. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(5), 690-710. doi:<https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2019-0201>.
- Mooduto, F. R. (2022). Pengaruh pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura: Vol 5. No 1*. 1-25. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/14394>.
- Nguyen, T. Q. (2023). Impact of internal control on the performance of non-financial listed firms in an emerging country. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review / Volume 7, Issue 2*. 1976-2011. <https://pdfs.semanticscholar.org/e2e8/1e2ae1e7f3dd046eed041923e2583d3a2ee0.pdf>.
- Novianti, D. R. (2021). Kinerja keuangan terhadap return saham perusahaan kosmetik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Accounting Accountability and Organization System (AAOS) Journal Vol. 2(2)*. 59-72. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/aaos/article/view/272>.
- Putri, D.S. (2020). Persepsi Mahasiswa Angkatan 2015-2016 Tentang Penggunaan Aplikasi Turnitin Untuk Mencegah Tindak Plagiarisme Di Perpustakaan Universitas Bina Darma Palembang. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi Vol. 15, No.2*
- Pangaribuan, H. (2022). The internal control effort in improving company performance. *Kontigensi: Scientific Journal of Management Vol 10 , No. 1.* 161-167 ISSN 2088-4877. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/267>.
- Rahman, M. R. (2022). Pengaruh kepemilikan institusi, debt to equity terhadap net profit margin perusahaan pada Indeks JII70. *AkMen Volume 19 Nomor 2*. 47-69. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/3063>.
- Ramadani, E. (2024). Pengaruh corporate social responsibility dan kinerja lingkungan terhadap nilai perusahaan manufaktur. *Edunomika – Vol. 08, No. 02*. 1-18. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11919>.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational behavior 18th edition*. Pearson Education Limited.
- Saeidi, P. S. (2021). The influence of enterprise risk management on firm performance with the moderating effect of intellectual capital dimensions: Znanstveno-strucni casopis. *Ekonomiska Istrazivanja, 34(1)*, 122-151. <https://ideas.repec.org/a/taf/terox/v34y2021i1p122-151.html>.
- Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

- Sandra, R. (2021). Pengaruh lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan terhadap efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhan Perak Vol.2 No.1*, 493-544. <https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/1277>.
- Saudi, M. S. (2018). The role of tax education in supply chain management: A case of Indonesian supply chain companies. *Polish Journal of Management Studies*, *18*(2): 304-319. https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element/baztech-a9a27f5b-0f58-4aab-988e-4fef635b61b/c/PJMS_2018_18_2_s_284-299_Saudi.pdf.
- Sekaran, U. d. (2019). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2.*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sihombing, J., & Pangaribuan, H. (2016). The influence of corporate governance on financial performance: study on two governance banks based in bandung. *Proceedings International Scholars Conference*, *4*(1), 32-46. <https://doi.org/10.35974/isc.v4i1.1735>.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. R. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service quality towards Indonesian school performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11* (10), 472-481. doi:10.31838/srp.2020.10.71.
- Syifarizqy, R. (2024). Hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. *Jurnal Departemen Administrasi Publik. Vol 2 No. 1.* 1-18. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/45566>.
- Ulorlo, G. (2025). Analisis pengaruh pengendalian intern, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pada Bpkad Kota Malang. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi Vol.4 No.4.* 1123-1254. <https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/9439>.
- Ulum, S. N. (2022). Peran sistem pengendalian internal dan good corporate governance dalam upaya pencegahan fraud. *Jiakes Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol 10 No 2.* 886-891. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jiakes/article/view/1328>.
- Umar, H. (2014). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Edisi-2. cetakan ke-13.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Wang, J. & Xia, W. (2022). Relationship between capital allocation efficiency and diversification strategy from the perspective of internal control. *Discrete Dynamics in Nature and Society, Vol 2.* 132-147. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/2022/5081126>.

- Wang, P. B. (2022). Internal Control and enterprise green innovation. *Energies*, 15(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/en15062193>.
- Welly, W. (2021). Pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18No.1. 178-189. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/5600/4855/1137>.
- Yori., Novika., & Panjaitan, F. (2023). Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektroni (JINBE)*, STIE-IBEK Vol.3. No.1.334-356. <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JINBE/article/view/297>.

LAMPIRAN
KUESIONER RESPONDEN
PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI
DI INDONESIA

KUESIONER PENELITIAN



Disusun Oleh:

Rangga Bagus Sena

19312242

PRODI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir (Skripsi) Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN BUMN BIDANG KONSTRUKSI DI INDONESIA”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Rangga Bagus Sena

B. Screening Responden

1. Apakah anda bekerja di Perusahaan BUMN bidang konstruksi di Indonesia?
 - Ya (Jika ya, dapat melanjutkan mengisi kuesioner)
 - Tidak (Jika tidak, mohon maaf tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian ini)

2. Nama Perusahaan BUMN bidang konstruksi tempat anda bekerja?
 - PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI):**
 - PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA):**
 - PT Hutama Karya (Persero):**
 - PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP):**
 - PT Brantas Abipraya (Persero):**
 - PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT):**
 - PT Nindya Karya (Persero):**

3. Apakah anda karyawan di bidang audit, akuntansi atau keuangan ?
 - Ya (Jika ya, dapat melanjutkan mengisi kuesioner)
 - Tidak (Jika tidak, mohon maaf tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian ini)

C. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia
 - 20 - 25 Tahun
 - 26 – 35 Tahun
 - 36 - 45 Tahun
 - > 46 Tahun
3. Pendidikan
 - SMA
 - Diploma
 - D4/S1
 - S2
 - S3
4. Masa Kerja
 - 1 – 5 Tahun
 - 6 – 10 Tahun
 - > 10 Tahun

D. Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan anda, dengan alternatif

jawaban antara lain :

Keterangan				
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Pengendalian (X1)					
Pilihan Jawaban					
1. Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada divisi lain terkait komponen "lingkungan pengendalian"					
2. Divisi kami menyediakan layanan pelatihan dan konsultasi kepada administrasi terkait isu-isu yang terkait dengan proses manajemen risiko.					
3. Divisi kami memberi tahu manajer tentang fungsi sistem pengendalian internal di lembaga tersebut.					
4. Isu-isu terkait komponen "lingkungan pengendalian" di divisi kami dievaluasi selama audit.					
Penilaian Resiko (X2)					
Pilihan Jawaban					
Pertanyaan					
	SS	S	N	TS	STS
1. Dalam audit, prosedur tertulis mengenai aktivitas, keputusan keuangan, dan transaksi administrasi diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.					
2. Dalam audit, kontrol yang ditentukan oleh administrasi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.					
3. Dalam audit, langkah-langkah yang diambil untuk memastikan "kontinuitas aktivitas" diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai.					
4. Dalam audit, prinsip "pemisahan tugas" diperiksa untuk menentukan					

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
apakah prinsip tersebut diterapkan dengan benar.					
5. Penilaian risiko proses yang diaudit dilakukan oleh auditor internal.					
6. Dalam audit, penilaian risiko divisi mengenai proses yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai					
7. Dalam audit, "kontrol hierarkis" yang harus dilakukan oleh manajer diperiksa untuk menentukan apakah sudah memadai					
Kegiatan Pengendalian (X3)	Pilihan Jawaban				
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1. Pemulihan temuan yang ditetapkan sebagai hasil audit dalam kerangka rencana tindakan tunduk pada kegiatan pemantauan oleh divisi kami.					
2. "Audit sistem" dilakukan oleh divisi kami untuk sistem pengendalian internal administrasi kami.					
3. Laporan yang disampaikan oleh divisi kami diperhitungkan dalam evaluasi sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh administrasi.					
4. Kegiatan audit internal di divisi kami dilakukan sesuai dengan standar audit internal publik.					
Informasi dan Komunikasi (X4)	Pilihan Jawaban				
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1. Selama audit, prosedur pelaporan auditee diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.					
2. Selama audit, prosedur mengenai pelaporan kesalahan, metode, dan penipuan diperiksa untuk menentukan apakah prosedur tersebut memadai.					
3. Dalam audit, sistem komunikasi horizontal dan vertikal divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan					

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
apakah prosedur tersebut memadai.					
4. Selama audit, sistem pencatatan, pengarsipan, dan pengarsipan divisi yang diaudit diperiksa untuk menentukan apakah sistem tersebut memadai.					
Pemantauan (X5)	Pilihan Jawaban				
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1. Pengawasan merupakan kegiatan sehari-hari dan dibangun atas kegiatan dan bisnis perusahaan.					
2. Perusahaan menetapkan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik bisnis divisi tersebut					
3. Sanksi penanganan pelanggaran dan tingkat penilaian disesuaikan oleh perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada.					
4. Metode evaluasi perusahaan digunakan dan disesuaikan secara fleksibel untuk menyesuaikan dengan proses bisnis yang berubah.					
5. Dewan direksi mengambil tindakan disiplin yang tepat ketika terjadi pelanggaran					
Kinerja (Y)	Pilihan Jawaban				
Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1. Hasil kinerja saya sesuai dengan harapan instansi					
2. Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja					
3. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya					
4. Tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5. Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan					
6. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan					

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	perusahaan	Jk	usia	pendidikan	masa kerja (tahun)
1	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	27	S1	2
2	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	11
3	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	25	S1	1
4	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	38	S2	6
5	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	31	S1	8
6	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	46	S1	10
7	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	39	S1	6
8	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	25	S2	1
9	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	36	S1	6
10	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	47	S1	7
11	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	38	S1	6
12	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	28	S1	2
13	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	11
14	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	41	S2	12
15	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	25	S1	1
16	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	11
17	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	39	S1	10
18	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	33	S2	6
19	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	42	S1	9
20	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	41	S1	7
21	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	39	S2	6
22	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	25	S1	1
23	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	47	S1	11
24	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	41	S2	8
25	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	34	S1	6
26	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	42	S1	10
27	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	43	S2	9
28	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	25	S2	1
29	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	46	S1	11
30	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	38	S1	6
31	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	33	S1	2
32	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	35	S1	5
33	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	39	S1	7
34	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	11
35	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	41	S1	8
36	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	42	S1	6
37	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	25	S1	1
38	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	10

No	perusahaan	Jk	usia	pendidikan	masa kerja (tahun)
39	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	33	S1	2
40	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	43	S2	9
41	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	11
42	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	25	S1	1
43	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	34	S1	8
44	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	39	S1	7
45	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	25	S1	1
46	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	40	S1	8
47	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	48	S1	12
48	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	25	S2	1
49	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	46	S1	6
50	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	41	S1	9
51	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	perempuan	42	S1	10
52	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk (WIKA)	laki-laki	25	S1	1
53	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	46	S1	9
54	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	32	S1	6
55	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	43	S1	9
56	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	46	S1	11
57	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	44	S2	8
58	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	25	S1	1
59	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	42	S1	9
60	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	40	S1	8
61	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	33	S1	7
62	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	34	S1	6
63	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	35	S1	6
64	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	46	S1	8
65	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	41	S1	7
66	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	38	S2	6
67	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	33	S1	6
68	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	46	S1	8
69	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	42	S1	9
70	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	43	S1	7
71	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	31	S1	8
72	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	46	S1	9
73	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	41	S1	10
74	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	33	S2	6
75	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	34	S1	6
76	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	47	S1	11
77	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	40	S1	7

No	perusahaan	Jk	usia	pendidikan	masa kerja (tahun)
78	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	25	S1	1
79	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	46	S1	10
80	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	laki-laki	39	S1	7
81	PT Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI)	perempuan	37	S2	7
82	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	46	S2	6
83	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	33	S1	4
84	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	47	S1	11
85	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	40	S1	8
86	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	35	S1	9
87	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	47	S2	10
88	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	41	S1	7
89	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	43	S2	8
90	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	35	S1	9
91	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	46	S1	8
92	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	44	S1	7
93	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	42	S1	9
94	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	40	S1	6
95	PT Utama Karya (Persero)	laki-laki	34	S2	4
96	PT Utama Karya (Persero)	perempuan	47	S1	13
97	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	38	S1	8
98	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	46	S1	10
99	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	34	S1	2
100	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	33	S1	3
101	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	37	S1	6
102	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	laki-laki	46	S1	10
103	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	36	S1	6
104	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	laki-laki	38	S1	6
105	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	35	S2	6
106	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	laki-laki	34	S1	6
107	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	47	S1	11
108	PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk (PTPP)	perempuan	42	S1	7

No	perusahaan	Jk	usia	pendidikan	masa kerja (tahun)
109	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	41	S1	9
110	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	35	S1	6
111	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	35	S1	6
112	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	49	S1	11
113	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	40	S1	7
114	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	41	S1	10
115	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	46	S1	12
116	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	39	S1	7
117	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	33	S2	6
118	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	35	S1	6
119	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	46	S1	8
120	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	39	S1	7
121	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	38	S1	7
122	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	46	S1	11
123	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	35	S1	6
124	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	35	S1	6
125	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	perempuan	33	S1	6
126	PT Waskita Karya (Persero) Tbk (WSKT)	laki-laki	34	S2	6
127	PT Brantas Abipraya (Persero)	perempuan	33	S1	7
128	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	46	S1	11
129	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	38	S1	8
130	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	35	S1	6
131	PT Brantas Abipraya (Persero)	perempuan	34	S2	6
132	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	37	S1	7
133	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	36	S1	7
134	PT Brantas Abipraya (Persero)	perempuan	35	S1	8
135	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	40	S1	10
136	PT Brantas Abipraya (Persero)	laki-laki	39	S1	9
137	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	36	S1	6
138	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	37	S2	6
139	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	46	S1	11
140	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	41	S1	10
141	PT Nindya Karya (Persero)	laki-laki	46	S1	10
142	PT Nindya Karya (Persero)	laki-laki	39	S1	9
143	PT Nindya Karya (Persero)	laki-laki	36	S1	7
144	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	42	S1	9
145	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	38	S1	7
146	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	41	S1	6
147	PT Nindya Karya (Persero)	laki-laki	39	S1	6

No	perusahaan	Jk	usia	pendidikan	masa kerja (tahun)
148	PT Nindya Karya (Persero)	laki-laki	40	S1	8
149	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	41	S1	6
150	PT Nindya Karya (Persero)	perempuan	38	S1	8

TABULASI DATA

No	X1				Jml	rt2	X2							Jml	rt2	X3				Jml	rt2
	1	2	3	4			1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4		
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
2	4	5	4	5	18	4,5	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	4	5	4	5	18	4,5
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	5	17	4,3	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29	5	4	4	5	18	4,5
5	5	3	4	5	17	4,3	3	2	5	5	5	5	5	30	4,29	4	4	5	5	18	4,5
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3
7	4	4	4	5	17	4,3	4	3	5	4	4	5	4	29	4,14	5	4	4	5	18	4,5
8	4	4	4	5	17	4,3	4	3	5	4	4	4	3	27	3,86	4	3	4	5	16	4
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
10	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
12	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71	5	4	4	5	18	4,5
13	5	5	5	4	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
17	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
19	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
22	5	5	5	4	19	4,8	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
23	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	5	4	17	4,3
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5
28	5	4	5	5	19	4,8	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	4	4	5	18	4,5
29	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
30	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
32	4	5	4	5	18	4,5	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	5	4	5	5	19	4,8
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
34	5	4	4	4	17	4,3	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29	5	4	4	5	18	4,5
35	4	4	4	4	16	4	3	2	5	5	5	5	5	30	4,29	5	5	5	5	20	5
36	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3
37	5	4	3	5	17	4,3	4	3	5	4	4	5	4	29	4,14	5	4	4	5	18	4,5
38	4	4	4	4	16	4	4	3	5	4	4	4	3	27	3,86	4	4	4	5	17	4,3

39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
40	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
42	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
43	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
47	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
49	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
51	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
52	5	4	5	5	19	4,8	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
53	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
55	4	4	5	4	17	4,3	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	5	4	17	4,3
56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5
58	5	4	5	5	19	4,8	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	5	4	4	18	4,5
59	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
60	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8
61	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
62	4	5	4	5	18	4,5	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	5	4	4	5	18	4,5
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
64	5	4	4	4	17	4,3	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29	4	4	4	5	17	4,3
65	4	4	5	4	17	4,3	3	2	5	5	5	5	5	30	4,29	4	4	4	4	16	4
66	3	3	3	4	13	3,3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3
67	4	4	4	5	17	4,3	4	3	5	4	4	5	4	29	4,14	5	5	4	4	18	4,5
68	4	4	4	5	17	4,3	4	3	5	4	4	4	3	27	3,86	4	4	4	5	17	4,3
69	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
70	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
71	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
72	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71	5	4	4	5	18	4,5
73	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
74	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
76	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
77	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
78	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
79	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8

80	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
81	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
82	5	5	4	5	19	4,8	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
83	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
84	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
85	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	5	4	17	4,3
86	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
87	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5
88	5	4	5	5	19	4,8	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8
89	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
90	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8
91	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
92	5	4	4	5	18	4,5	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	5	5	4	5	19	4,8
93	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
94	4	5	5	5	19	4,8	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29	5	4	4	5	18	4,5
95	5	4	5	5	19	4,8	3	2	5	5	5	5	5	30	4,29	4	5	4	4	17	4,3
96	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	13	3,3
97	5	4	4	4	17	4,3	4	3	5	4	4	5	4	29	4,14	4	4	4	4	16	4
98	4	4	4	4	16	4	4	3	5	4	4	4	3	27	3,86	4	4	4	5	17	4,3
99	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
100	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	19	4,8
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
102	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
103	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
104	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
105	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
106	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
107	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
109	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
110	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
111	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	19	4,8
112	5	5	5	4	19	4,8	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
113	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
114	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
115	4	4	5	4	17	4,3	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	4	4	16	4
116	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	20	5
117	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5
118	5	4	5	5	19	4,8	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	4	4	5	18	4,5
119	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
120	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8

121	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
122	5	4	5	4	18	4,5	5	3	5	5	4	5	5	32	4,57	5	4	4	5	18	4,5
123	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
124	5	4	4	5	18	4,5	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29	5	5	4	5	19	4,8
125	5	4	4	4	17	4,3	3	2	5	5	5	5	5	30	4,29	5	4	4	5	18	4,5
126	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	13	3,3
127	5	4	4	4	17	4,3	4	3	5	4	4	5	4	29	4,14	5	4	4	5	18	4,5
128	4	4	4	5	17	4,3	4	3	5	4	4	4	3	27	3,86	4	4	3	5	16	4
129	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
130	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	18	4,5
131	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
132	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71	5	4	5	5	19	4,8
133	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	18	4,5
134	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
135	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
136	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
137	5	5	5	4	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	18	4,5
138	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
139	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	18	4,5
140	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
141	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
142	5	5	5	4	19	4,8	5	4	5	4	5	5	5	33	4,71	5	5	5	5	20	5
143	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
144	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
145	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14	4	4	4	4	16	4
146	5	4	5	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	
147	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	5	5	5	20	5
148	5	4	5	5	19	4,8	5	5	4	5	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8
149	5	5	4	5	19	4,8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	19	4,8
150	5	5	4	3	17	4,3	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86	5	4	5	5	19	4,8

No	X4				Jml	rt2	X5					Jml	rt2	Y						Jml	rt2
	1	2	3	4			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	6		
1	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	30	5
2	4	4	4	5	17	4,25	4	4	4	5	5	22	4,4	5	3	5	5	4	5	27	4,5
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	5	4	5	18	4,5	4	5	4	5	5	23	4,6	5	4	5	4	4	4	26	4,3
5	5	4	4	5	18	4,5	4	4	4	4	5	21	4,2	3	2	5	5	5	5	25	4,2
6	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3
7	4	5	4	5	18	4,5	4	4	4	5	4	21	4,2	4	3	5	4	4	5	25	4,2
8	4	3	4	5	16	4	4	4	3	5	4	20	4	4	3	5	4	4	4	24	4
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	29	4,8
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
12	4	4	5	5	18	4,5	5	5	5	5	4	24	4,8	5	5	5	5	4	4	28	4,7
13	4	5	5	4	18	4,5	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	30	5
15	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
17	5	4	4	5	18	4,5	5	5	5	5	4	24	4,8	5	4	5	5	5	5	29	4,8
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
21	5	4	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
22	5	4	5	4	18	4,5	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	4	5	29	4,8
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
25	4	4	5	4	17	4,25	4	4	5	4	4	21	4,2	4	4	4	4	5	4	25	4,2
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
28	5	4	4	5	18	4,5	5	4	4	5	5	23	4,6	5	5	4	5	4	5	28	4,7
29	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	4	5	23	4,6	5	4	5	4	5	5	28	4,7
30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
32	4	4	4	5	17	4,25	4	5	4	4	5	22	4,4	5	3	5	5	4	5	27	4,5
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
34	5	5	4	4	18	4,5	5	4	4	4	4	21	4,2	5	4	5	4	4	4	26	4,3
35	4	5	4	4	17	4,25	4	4	4	5	5	22	4,4	3	2	5	5	5	5	25	4,2
36	3	4	3	3	13	3,25	3	3	3	4	3	16	3,2	3	3	3	3	3	3	18	3
37	5	4	4	5	18	4,5	5	4	3	4	5	21	4,2	4	3	5	4	4	5	25	4,2
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	4	24	4
39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5

40	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
42	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	4	4	28	4,7
43	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	4	23	4,6	5	5	5	4	5	5	29	4,8
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	24	4,8	5	5	5	5	5	5	30	5
47	5	4	4	5	18	4,5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	4	5	5	5	5	29	4,8
48	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
49	5	4	4	5	18	4,5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
51	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
52	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	4	5	29	4,8
53	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	23	4,6	5	5	5	5	5	5	30	5
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
55	4	5	5	4	18	4,5	4	4	5	5	4	22	4,4	4	4	4	4	5	4	25	4,2
56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
58	5	4	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	5	28	4,7
59	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	5	5	24	4,8	5	4	5	4	5	5	28	4,7
60	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
61	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
62	4	4	4	5	17	4,25	4	5	4	5	5	23	4,6	5	3	5	5	4	5	27	4,5
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
64	5	5	4	4	18	4,5	5	5	4	4	5	23	4,6	5	4	5	4	4	4	26	4,3
65	4	5	5	4	18	4,5	4	4	4	4	5	21	4,2	3	2	5	5	5	5	25	4,2
66	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	16	3,2	3	3	3	3	3	3	18	3
67	4	4	4	5	17	4,25	4	4	4	4	5	21	4,2	4	3	5	4	4	5	25	4,2
68	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	4	24	4
69	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
70	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
71	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
72	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	4	23	4,6	5	5	5	5	4	4	28	4,7
73	5	5	4	5	19	4,75	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
74	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
76	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	30	5
77	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	4	4	22	4,4	5	4	5	5	5	5	29	4,8
78	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
79	5	4	4	5	18	4,5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
80	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5

81	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
82	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	5	5	24	4,8	5	5	5	5	4	5	29	4,8
83	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
84	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
85	4	4	5	4	17	4,25	4	4	4	5	4	21	4,2	4	4	4	4	5	4	25	4,2
86	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
87	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
88	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	4	5	28	4,7
89	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	5	5	28	4,7
90	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
91	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
92	5	4	5	5	19	4,75	5	4	4	5	5	23	4,6	5	3	5	5	4	5	27	4,5
93	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
94	4	5	4	5	18	4,5	4	4	4	5	5	22	4,4	5	4	5	4	4	4	26	4,3
95	5	4	4	4	17	4,25	4	4	4	4	5	21	4,2	3	2	5	5	5	5	25	4,2
96	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3
97	5	4	4	4	17	4,25	5	4	4	4	4	21	4,2	4	3	5	4	4	5	25	4,2
98	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	4	24	4
99	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
100	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
101	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
102	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	4	23	4,6	5	5	5	5	4	4	28	4,7
103	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
104	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
105	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
106	5	4	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
107	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	5	5	24	4,8	5	4	5	5	5	5	29	4,8
108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
109	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
110	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
111	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
112	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	4	5	29	4,8
113	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
114	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
115	4	4	5	4	17	4,25	4	4	5	5	4	22	4,4	4	4	4	4	5	4	25	4,2
116	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
117	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	
118	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	4	5	23	4,6	5	5	4	5	4	5	28	4,7
119	5	5	4	4	18	4,5	5	5	4	4	5	23	4,6	5	4	5	4	5	5	28	4,7
120	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
121	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	

122	5	4	5	4	18	4,5	5	4	4	4	5	22	4,4	5	3	5	5	4	5	27	4,5
123	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
124	5	4	4	4	17	4,25	5	4	4	4	5	22	4,4	5	4	5	4	4	4	26	4,3
125	5	4	4	4	17	4,25	5	4	4	4	4	21	4,2	3	2	5	5	5	5	25	4,2
126	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3
127	5	4	4	4	17	4,25	5	4	4	4	5	22	4,4	4	3	5	4	4	5	25	4,2
128	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	4	24	4
129	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
130	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
131	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
132	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	4	4	28	4,7
133	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	4	5	5	29	4,8
134	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
135	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
136	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
137	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	4	5	24	4,8	5	4	5	5	5	5	29	4,8
138	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
139	5	4	5	5	19	4,75	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	4	5	5	5	29	4,8
140	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
141	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	30	5
142	5	5	5	4	19	4,75	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	5	4	5	29	4,8
143	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
144	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
145	4	5	4	4	17	4,25	4	4	5	4	4	21	4,2	4	4	4	4	5	4	25	4,2
146	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
147	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5
148	5	4	5	5	19	4,75	5	4	4	5	5	23	4,6	5	5	4	5	4	5	28	4,7
149	5	5	4	5	19	4,75	5	5	4	4	5	23	4,6	5	4	5	4	5	5	28	4,7
150	5	5	5	4	19	4,75	5	5	4	4	5	23	4,6	5	5	5	4	5	5	29	4,8

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS 150 RESPONDEN

Correlations

		Correlations				
		x11	x12	x13	x14	jmlx1
x11	Pearson Correlation	1	.550**	.644**	.618**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x12	Pearson Correlation	.550**	1	.435**	.470**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x13	Pearson Correlation	.644**	.435**	1	.515**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x14	Pearson Correlation	.618**	.470**	.515**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150
jmlx1	Pearson Correlation	.859**	.775**	.807**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150

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

Correlations

		Correlations							
		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	jmlx2
x21	Pearson Correlation	1	.827**	.568**	.556**	.526**	.576**	.680**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x22	Pearson Correlation	.827**	1	.289**	.509**	.615**	.430**	.616**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x23	Pearson Correlation	.568**	.289**	1	.564**	.483**	.689**	.568**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x24	Pearson Correlation	.556**	.509**	.564**	1	.627**	.692**	.783**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x25	Pearson Correlation	.526**	.615**	.483**	.627**	1	.791**	.766**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x26	Pearson Correlation	.576**	.430**	.689**	.692**	.791**	1	.827**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
x27	Pearson Correlation	.680**	.616**	.568**	.783**	.766**	.827**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
jmlx2	Pearson Correlation	.850**	.801**	.681**	.811**	.831**	.839**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150

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

Correlations

		x31	x32	x33	x34	jmlx3
x31	Pearson Correlation	1	.639**	.530**	.636**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x32	Pearson Correlation	.639**	1	.428**	.351**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x33	Pearson Correlation	.530**	.428**	1	.294**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x34	Pearson Correlation	.636**	.351**	.294**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150
jmlx3	Pearson Correlation	.888**	.785**	.725**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150

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

Correlations

		x41	x42	x43	x44	jmlx4
x41	Pearson Correlation	1	.464**	.630**	.671**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x42	Pearson Correlation	.464**	1	.490**	.413**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x43	Pearson Correlation	.630**	.490**	1	.580**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150
x44	Pearson Correlation	.671**	.413**	.580**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150
jmlx4	Pearson Correlation	.846**	.740**	.837**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150

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

Correlations

		x51	x52	x53	x54	x55	jmlx5
x51	Pearson Correlation	1	.613**	.670**	.505**	.699**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x52	Pearson Correlation	.613**	1	.541**	.406**	.579**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x53	Pearson Correlation	.670**	.541**	1	.628**	.560**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x54	Pearson Correlation	.505**	.406**	.628**	1	.489**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150
x55	Pearson Correlation	.699**	.579**	.560**	.489**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150
jmlx5	Pearson Correlation	.857**	.784**	.847**	.744**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150

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

Correlations

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	jmly
y1	Pearson Correlation	1	.810**	.451**	.556**	.442**	.576**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
y2	Pearson Correlation	.810**	1	.165*	.487**	.487**	.414**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
y3	Pearson Correlation	.451**	.165*	1	.426**	.426**	.559**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
y4	Pearson Correlation	.556**	.487**	.426**	1	.518**	.692**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
y5	Pearson Correlation	.442**	.487**	.426**	.518**	1	.692**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
y6	Pearson Correlation	.576**	.414**	.559**	.692**	.692**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
jmly	Pearson Correlation	.858**	.793**	.601**	.780**	.756**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150

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

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

HASIL RELIABILITAS
Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	14.0133	1.678	.749	.725
x12	14.2600	1.657	.565	.809
x13	14.1600	1.625	.629	.776
x14	14.0267	1.771	.637	.772

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	28.4333	7.496	.788	.884
x22	28.6667	6.600	.667	.915
x23	28.3333	8.546	.599	.905
x24	28.5000	7.768	.741	.890
x25	28.4333	7.831	.773	.888
x26	28.4000	7.893	.785	.887
x27	28.4333	7.294	.865	.876

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	14.0467	1.521	.796	.626
x32	14.2667	1.512	.576	.730
x33	14.2400	1.660	.497	.768
x34	14.0667	1.673	.501	.765

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	14.0800	1.631	.720	.745
x42	14.2400	1.727	.526	.833
x43	14.1733	1.567	.687	.757
x44	14.1067	1.653	.666	.768

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x51	18.7667	2.865	.772	.819

x52	18.9667	2.851	.641	.852
x53	18.8867	2.692	.735	.827
x54	18.8333	3.079	.605	.858
x55	18.7600	2.962	.709	.835

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	23.5000	4.748	.783	.793
y2	23.7667	4.140	.612	.849
y3	23.4667	5.687	.465	.850
y4	23.5667	5.079	.680	.814
y5	23.5667	5.147	.647	.820
y6	23.4667	5.150	.737	.808

HASIL REGRESI
Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5, x3, x4, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.981	.06004

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.351	5	5.670	1572.960	.000 ^b
	Residual	.519	144	.004		
	Total	28.870	149			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.206	.059		3.468	.001		
	x1	.180	.043	.171	4.193	.000	.749	3.352
	x2	.363	.038	.376	9.441	.000	.786	2.725
	x3	.146	.035	.135	4.215	.000	.221	8.211
	x4	.118	.040	.112	2.940	.004	.863	1.589
	x5	.234	.049	.222	4.758	.000	.572	1.497

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	x1	x2	x3	x4	x5
1	1	5.992	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.006	30.779	.89	.00	.01	.00	.00	.00
	3	.001	88.186	.08	.03	.20	.84	.00	.01
	4	.001	102.830	.01	.10	.14	.10	.85	.00
	5	.000	111.030	.03	.65	.60	.05	.00	.02
	6	.000	130.872	.00	.22	.05	.01	.15	.97

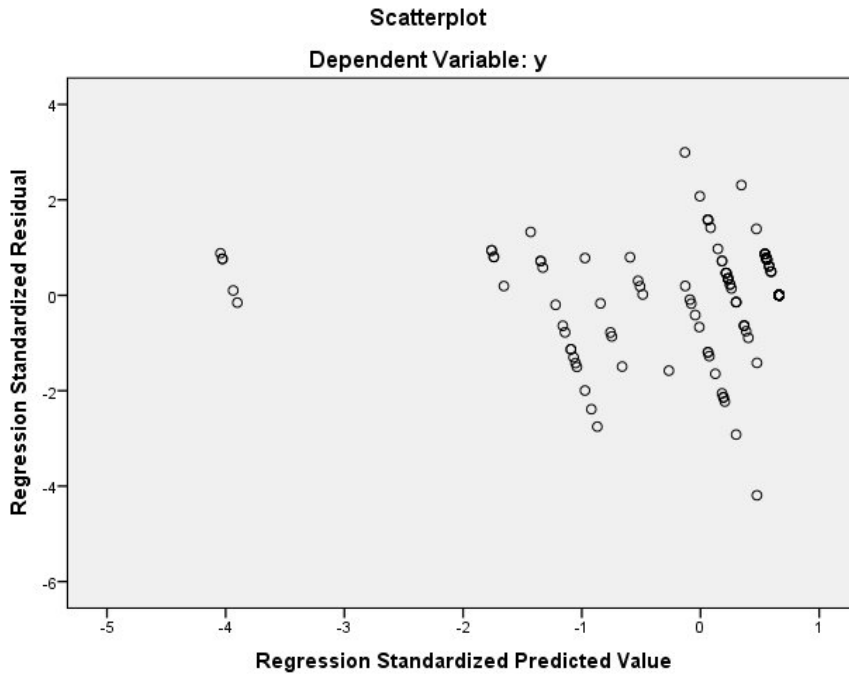
a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9472	4.9999	4.7111	.43621	150
Residual	-.25172	.17980	.00000	.05902	150
Std. Predicted Value	-4.044	.662	.000	1.000	150
Std. Residual	-4.193	2.995	.000	.983	150

a. Dependent Variable: y

Charts



HASIL NORMALITAS
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05902426
	Absolute	.234
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.234
Kolmogorov-Smirnov Z		0.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.760

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL HETEROKEDASTISITAS UJI GLEJSER

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5, x3, x4, x2, x1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.084	.052	.04523

a. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.027	5	.005	2.625	.026 ^b
	Residual	.295	144	.002		
	Total	.321	149			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), x5, x3, x4, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.142	.045		3.174	.002
	x1	-.079	.032	.715	1.005	.065
	x2	.069	.029	.678	1.038	.069
	x3	.013	.026	.115	.502	.617
	x4	.006	.030	.053	.196	.845
	x5	-.031	.037	.278	.833	.406

a. Dependent Variable: Abs_Res

HASIL DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		x11	x12	x13	x14
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	19	12.7	12.7	16.0
	Sangat setuju	126	84.0	84.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	54	36.0	36.0	40.0
	Sangat setuju	90	60.0	60.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	39	26.0	26.0	30.0
	Sangat setuju	105	70.0	70.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	14.0	14.0	17.3
	Sangat setuju	124	82.7	82.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	6.7	6.7	6.7
	Setuju	15	10.0	10.0	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	3.3	3.3	3.3
	Netral	20	13.3	13.3	16.7
	Setuju	15	10.0	10.0	26.7
	Sangat setuju	110	73.3	73.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	10	6.7	6.7	10.0
	Sangat setuju	135	90.0	90.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	35	23.3	23.3	26.7
	Sangat setuju	110	73.3	73.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	25	16.7	16.7	20.0
	Sangat setuju	120	80.0	80.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	13.3	13.3	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	6.7	6.7	6.7
	Setuju	15	10.0	10.0	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x31	x32	x33	x34
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	16	10.7	10.7	14.0
	Sangat setuju	129	86.0	86.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Netral	6	4.0	4.0	4.0
	Setuju	47	31.3	31.3	35.3
	Sangat setuju	97	64.7	64.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	2.7	2.7	2.7
	Setuju	47	31.3	31.3	34.0
	Sangat setuju	99	66.0	66.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	6.0	6.0	6.0
	Setuju	11	7.3	7.3	13.3
	Sangat setuju	130	86.7	86.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Statistics

		x41	x42	x43	x44
N	Valid	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

x41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	22	14.7	14.7	18.0
	Sangat setuju	123	82.0	82.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	2.7	2.7	2.7
	Setuju	48	32.0	32.0	34.7
	Sangat setuju	98	65.3	65.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	36	24.0	24.0	27.3
	Sangat setuju	109	72.7	72.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	26	17.3	17.3	20.7
	Sangat setuju	119	79.3	79.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Statistics

		x51	x52	x53	x54	x55
N	Valid	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0

x51

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	22	14.7	14.7	18.0
	Sangat setuju	123	82.0	82.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	52	34.7	34.7	38.0
	Sangat setuju	93	62.0	62.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	4.7	4.7	4.7
	Setuju	36	24.0	24.0	28.7
	Sangat setuju	107	71.3	71.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	2.0	2.0	2.0
	Setuju	36	24.0	24.0	26.0
	Sangat setuju	111	74.0	74.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	14.0	14.0	17.3
	Sangat setuju	124	82.7	82.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	6.7	6.7	6.7
	Setuju	15	10.0	10.0	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	3.3	3.3	3.3
	Netral	20	13.3	13.3	16.7
	Setuju	20	13.3	13.3	30.0
	Sangat setuju	105	70.0	70.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	13.3	13.3	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	35	23.3	23.3	26.7
	Sangat setuju	110	73.3	73.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	35	23.3	23.3	26.7
	Sangat setuju	110	73.3	73.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	13.3	13.3	16.7
	Sangat setuju	125	83.3	83.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Statistics

		x1	x2	x3	x4	x5	y
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	2.7	2.7	2.7
	3.25	1	.7	.7	3.3
	4.00	6	4.0	4.0	7.3
	4.25	17	11.3	11.3	18.7
	4.50	6	4.0	4.0	22.7
	4.75	51	34.0	34.0	56.7
	5.00	65	43.3	43.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	3.3	3.3	3.3
3.86	5	3.3	3.3	6.7
4.14	10	6.7	6.7	13.3
4.29	10	6.7	6.7	20.0
4.57	5	3.3	3.3	23.3
4.71	10	6.7	6.7	30.0
4.86	15	10.0	10.0	40.0
5.00	90	60.0	60.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	2.0	2.0	2.0
3.25	2	1.3	1.3	3.3
4.00	6	4.0	4.0	7.3
4.25	8	5.3	5.3	12.7
4.50	21	14.0	14.0	26.7
4.75	41	27.3	27.3	54.0
5.00	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	2.0	2.0	2.0
3.25	2	1.3	1.3	3.3
4.00	5	3.3	3.3	6.7
4.25	14	9.3	9.3	16.0
4.50	19	12.7	12.7	28.7
4.75	32	21.3	21.3	50.0
5.00	75	50.0	50.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	2.0	2.0	2.0
3.20	2	1.3	1.3	3.3
4.00	5	3.3	3.3	6.7
4.20	12	8.0	8.0	14.7
4.40	10	6.7	6.7	21.3
4.60	15	10.0	10.0	31.3

4.80	36	24.0	24.0	55.3
5.00	67	44.7	44.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	3.3	3.3	3.3
4.00	5	3.3	3.3	6.7
4.17	15	10.0	10.0	16.7
4.33	5	3.3	3.3	20.0
Valid 4.50	5	3.3	3.3	23.3
4.67	15	10.0	10.0	33.3
4.83	30	20.0	20.0	53.3
5.00	70	46.7	46.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	150	3.00	5.00	4.7050	.41980
x2	150	3.00	5.00	4.7429	.45688
x3	150	3.00	5.00	4.7183	.40581
x4	150	3.00	5.00	4.7167	.41538
x5	150	3.00	5.00	4.7107	.41807
y	150	3.00	5.00	4.7111	.44018
Valid N (listwise)	150				

HASIL DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x11	150	3.00	5.00	4.8067	.47341
x12	150	3.00	5.00	4.5600	.57323
x13	150	3.00	5.00	4.6600	.55357
x14	150	3.00	5.00	4.7933	.48184
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x21	150	3.00	5.00	4.7667	.56064
x22	150	2.00	5.00	4.5333	.84874
x23	150	3.00	5.00	4.8667	.42831
x24	150	3.00	5.00	4.7000	.52775
x25	150	3.00	5.00	4.7667	.49720
x26	150	3.00	5.00	4.8000	.47769
x27	150	3.00	5.00	4.7667	.56064
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x31	150	3.00	5.00	4.8267	.45974
x32	150	3.00	5.00	4.6067	.56636
x33	150	3.00	5.00	4.6333	.53616
x34	150	3.00	5.00	4.8067	.52707
Valid N (listwise)	150				

DESCRIPTIVES VARIABLES=x41 x42 x43 x44
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x41	150	3.00	5.00	4.7867	.48586
x42	150	3.00	5.00	4.6267	.53779
x43	150	3.00	5.00	4.6933	.53025
x44	150	3.00	5.00	4.7600	.50074
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x51	150	3.00	5.00	4.7867	.48586
x52	150	3.00	5.00	4.5867	.55788
x53	150	3.00	5.00	4.6667	.56363
x54	150	3.00	5.00	4.7200	.49317
x55	150	3.00	5.00	4.7933	.48184
Valid N (listwise)	150				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	150	3.00	5.00	4.7667	.56064
y2	150	2.00	5.00	4.5000	.84940
y3	150	3.00	5.00	4.8000	.47769
y4	150	3.00	5.00	4.7000	.52775
y5	150	3.00	5.00	4.7000	.52775
y6	150	3.00	5.00	4.8000	.47769
Valid N (listwise)	150				

